

alle ferie ed ai trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali» [così T. Roma 4.5.2017, n. 4083, *DeJure.it*. V. anche INPS, circ. n. 17/2006. Critico sul riproporzionamento, BAVARO (2), 222]. In relazione al calcolo dell'anzianità di servizio del lavoratore intermittente (ad es., in caso di applicazione dei criteri di cui all'art. 5, l. n. 223/1991), l'INPS ha chiarito che «per i lavoratori intermittenti - con o senza disponibilità - i periodi non lavorati non concorrono nel computo dell'anzianità aziendale» (mess. n. 10358 del 27.6.2013).

BIBLIOGRAFIA: (1) ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in *Adapt Labour Studies e-Book Series* 2015, 48, 127; (2) BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma 2004, 216.

Art. 18 - Computo del lavoratore intermittente

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

SOMMARIO: I. Computo dei lavoratori intermittenti

I. Computo dei lavoratori intermittenti

- 1 Ai sensi dell'art. 18, d.lgs. n. 81/2015, “ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale”, il lavoratore è computato nell'organico aziendale *pro rata temporis*, ovvero “in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre”. Non si considerano, pertanto, i periodi di disponibilità (sulle concrete modalità del computo, v. INPS, circ. n. 17/2006). I lavoratori intermittenti a tempo indeterminato cui è erogata l'indennità di disponibilità, rientrano nel conteggio dei lavoratori a tempo indeterminato su cui calcolare la quota di contingentamento del 20% ai fini dell'assunzione di lavoratori a termine (MLPS, circ. n. 18/2014).

CAPO III LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. (1)

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. (2)

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. (3)

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. (4)

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

(1) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi gli artt. 1, commi 2 e 3, e 2, comma 1-ter, del medesimo D.L. n. 87/2018.

(2) Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 1-bis), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

(3) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

(4) Comma così sostituito dall'art. 1, comma 1, lett. a), n. 3), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 20 - Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;

d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 21 - Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. (1)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (2)

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

(1) Comma premesso dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

(2) Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96; per l'applicabilità di tale disposizione vedi l'art. 1, commi 2 e 3, del medesimo D.L. n. 87/2018.

Art. 22 - Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23 - Numero complessivo di contratti a tempo determinato (1)

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori

di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

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

b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;

c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive; (2)

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

(1) In deroga a quanto disposto dal presente articolo vedi l'art. 16-quater, comma 1, D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2015, n. 125, e, successivamente, l'art. 1, comma 446, lett. h), L. 30 dicembre 2018, n. 145.

(2) Lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202.

SOMMARIO: I. L'apposizione del termine. Il sistema misto causale/acausale - II. Le ipotesi di legittima apposizione del termine e la forma del contratto - III. I divieti di stipulazione del contratto a termine - IV. Rinnovo, proroga, prosecuzione di fatto del contratto a termine - V. La durata massima dei rapporti di lavoro a termine e la conversione in contratto a tempo indeterminato - VI. Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato: il limite percentuale e le sanzioni per la violazione - VII. Lavoro a termine e ruolo della contrattazione collettiva

I. L'apposizione del termine. Il sistema misto causale/acausale

La disciplina dell'apposizione del termine al contratto di lavoro ha subito, nel corso degli ultimi anni, numerose modifiche. Il primo mutamento di rilievo è stato introdotto dal d.lgs. n. 368/2001, attuativo della dir. 99/70/CE, che ha sostituito al sistema della lista chiusa dei motivi di ricorso al contratto a tempo determinato di cui alla l. n. 230/1962 e successive modifiche e integrazioni un modello fondato su una **clausola generale** di carattere aperto, ma ancorata a ragioni giustificative di carattere oggettivo (ragioni tecniche, organizzative, produttive e sostitutive) [SPEZIALE (61), 361; CIUCCIOVINO (21), 215; GARILLI-NAPOLI (32), *passim*; FRANZA (30), 101]. Successivamente, una prima breccia in questo sistema si è avuta con la l. n. 92/2012 (c.d. "Riforma Fornero") che ha autorizzato la conclusione di un primo contratto a tempo determinato tra un datore di lavoro e un lavoratore della durata massima di un anno, del tutto svincolato dal riferimento a qualsivoglia causale giustificativa [SPEZIALE (62); CINELLI-FERRARO G.-MAZZOTTA (20); DEL PUNTA-ROMEI (25), *passim*]. Il d.l. n. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, ha poi modificato completamente il quadro normativo, segnando il passaggio dal sistema causale al **sistema acausale** di apposizione del "termine al contratto di lavoro" [ALESSI (8), 19; MENGHINI (47), 1221; BROLLO (15), 566]. Secondo tale modello, poi **confermato dal d.lgs. n. 81/2015** nella sua versione originaria, il ricorso al contratto a termine non è più soggetto all'indicazione di ragioni oggettive, ma solo al rispetto di limiti di carattere numerico (durata massima del contratto, numero massimo di proroghe, limite percentuale di lavoratori assunti a tempo determinato rispetto all'organico aziendale) [SPEZIALE (63), 497; FIORILLO (29), 104; SCHIAVONE, in GHERA-GAROFALO D. (33), 244; TIRABOSCHI (64), 1]. Il c.d. Decreto Dignità (d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018) interviene nuovamente in questo quadro normativo, modificando l'art. 19, d.lgs. n. 81/2015 e adottando un **sistema misto causale/acausale**, sulla falsariga di quanto previsto con la Riforma Fornero, ma con requisiti di legittimità dell'apposizione del termine più restrittivi [SARTORI (59), 651]. Secondo la dottrina, le causali non opererebbero come una **tecnica generale di controllo dei poteri datoriali**, ma come presupposti di legittimità per la prosecuzione del rapporto oltre i 12 mesi [SCARPELLI (60), 8]. In verità, l'introduzione (o meglio, la re-introduzione) di ragioni oggettive per il rinnovo del contratto o per il superamento dei 12 mesi di durata, insieme ai limiti numerici

di cui si dirà, consente al giudice di vagliare i presupposti sostanziali di utilizzo della flessibilità da parte del datore di lavoro, con esiti incerti [VERGARI (67), 989], dal momento che l'indagine avrà ad oggetto, come in passato, la sussistenza delle esigenze produttive che giustificano l'apposizione del termine.

- 2 Secondo la nuova disciplina, il contratto a tempo determinato può essere stipulato per una durata massima di 12 mesi, **senza** che sia necessario individuare una **ragione giustificativa**. Nell'ipotesi in cui il contratto abbia una durata superiore (comunque non eccedente 24 mesi), oppure nei casi di rinnovo o proroga (si v. *infra*, par. III), per la legittima apposizione del termine è richiesta la ricorrenza di una delle ipotesi di cui alle lett. a) e b). Il Ministero del Lavoro [Circ. n. 17/2018], inoltre, ha precisato che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare la causale, detta specificazione dovrà essere contenuta nel contratto a termine ai fini **dell'accesso ai benefici previsti da altre disposizioni di legge** (ad esempio per gli sgravi contributivi riconosciuti ai datori di lavoro che ricorrono al contratto a termine per la sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 151/2001). In queste ipotesi, tuttavia, si deve ritenere che l'accertamento dell'assenza della causale individuata dal datore di lavoro non comporti la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato (salvo che complessivamente si sia superata la durata di 12 mesi), ma semplicemente la decadenza dal beneficio. In dottrina si è discusso, a partire dalla riforma Fornero, della conformità alla dir. 99/70/CE, ed in particolare alla clausola 5 in materia di **misure antiabusive**, della previsione che consente la stipulazione di un primo contratto a termine acausale [LECCESE (36), 709; SARACINI (58), 43]. Sul punto si sono registrate numerose pronunce della Corte di Giustizia europea, che hanno chiarito che il **riferimento a ragioni oggettive** per la stipulazione di un contratto a termine o per il suo rinnovo è **solo una delle misure antiabusive**, potendo dette misure consistere nella fissazione di una durata massima, di un numero massimo di rinnovi o di altre misure equivalenti [CGUE 26.2.2015, C-238/14, Commissione vs Granducato di Lussemburgo; CGUE 11.11.2010, C-20/10, Vino I; AIMO (1), 635; AIMO (2), 79]. Anche la giurisprudenza italiana ha segnalato che l'art. 5 della dir. 99/70/CE stabilisce che le misure volte a evitare gli abusi nella successione di contratti a tempo determinato previste dalla stessa norma sono **misure alternative e non cumulative**; per rispettare la previsione dell'art. 5 lo Stato membro è tenuto dunque ad adottare una delle misure ivi indicate, oppure una misura equivalente [C. s.u. 31.5.2016, n. 11374, *Leggi d'Italia*; ALESSI (10), 1103; GAROFALO C. (31), 964]. Da questo punto di vista, la nuova previsione, così come quelle precedenti, deve ritenersi pienamente **conforme alla dir. 99/70/CE**, dal momento che anche per il primo contratto acausale sono previste misure antiabusive, come la durata massima e la percentuale di contingentamento.

II. Le ipotesi di legittima apposizione del termine e la forma del contratto

- 3 Le ipotesi di legittima apposizione del termine per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, per i rinnovi e per le proroghe (per queste ultime, ove comportino il superamento di detto limite temporale) sono tassativamente previste dalle lett. a)

e b) dell'articolo in commento, che richiamano, per alcuni profili, quelle previste originariamente dalla l. n. 230/1962 [in tal senso UBERTI (69), 979; SARTORI (59), 653; sulle causali previste dalla l. n. 230/1962 si vv. ROCCELLA (56), 85; MENGhini (46), 94]. Le esigenze oggettive che giustificano la conclusione di un contratto a termine oltre i limiti stabiliti dall'art. 19, c. 1, riguardano, da un lato, eventi estranei all'ordinaria attività dell'impresa e necessità di sostituzione di altri lavoratori, dall'altro esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. In linea generale, occorre segnalare che la norma prevede un **onere di indicazione delle ragioni** che legittimano l'apposizione del termine, che devono essere dunque debitamente specificate in relazione alle causali espressamente previste. Secondo la giurisprudenza formatasi in relazione al d.lgs. n. 368/2001, infatti, devono essere indicate «in modo **circostanziato e puntuale** (...) le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato» [C. 15.1.2019, n. 840, *Leggi d'Italia*; T. Ravenna 7.10.2003, *LGiur* 2004, 1283]. Ai fini della specificazione delle ragioni oggettive, inoltre, non è sufficiente il **generico richiamo alle previsioni del contratto collettivo** [C. 22.1.2019, n. 1616, *DeJure*], a maggior ragione nel nuovo quadro normativo, che delimita in modo restrittivo le ipotesi legittimanti l'apposizione del termine.

Per quanto riguarda le ragioni sostitutive, la previsione legittima l'apposizione **4** del termine in **ogni ipotesi di sostituzione di un lavoratore assente**, anche qualora non sia riconosciuto il diritto al mantenimento del posto di lavoro, come nel caso delle ferie [MENEGOTTO (45), 8; dubitativamente MARAZZA (39), 4; *contra* PRETEROTI-FERRARO (55), 26; PASSALACQUA (52), 10]. Nello stesso senso, del resto, si è orientata la dottrina e la giurisprudenza nel vigore del d.lgs. n. 368/2001 [MARINELLI (41), 60; C. 24.10.2011, n. 22009, *Leggi d'Italia*; C. App Roma 18.7.2017, *Leggi d'Italia*], che individuava genericamente ragioni di carattere sostitutivo, a differenza della l. n. 230/1962, che menzionava invece espressamente la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. Una questione di rilievo riguarda la necessità di indicare nel contratto a termine il **nome** del lavoratore sostituito e la **causa** della sostituzione. Sul punto si sono registrate, nel vigore della l. n. 368/2001, diverse posizioni, nel senso di una progressiva apertura verso un'interpretazione meno restrittiva del requisito di specificazione richiesto dalla legge. Secondo un primo orientamento, avallato inizialmente anche dalla Corte Costituzionale, l'art. 1, d.lgs. n. 368/2001, nel consentire l'apposizione del termine per ragioni sostitutive, imporrebbe anche l'indicazione del lavoratore da sostituire e la causa della sostituzione, in modo tale da «assicurare la trasparenza e la veridicità della causa dell'apposizione del termine e l'immodificabilità della stessa nel corso del rapporto» [C. Cost. 14.7.2009, n. 214; C. Cost. ord. 4.12.2009, n. 325; C. Cost. ord. 24.2.2010, n. 65, *Leggi d'Italia*]. Sulla complessa questione si è pronunciata successivamente la **Corte di Giustizia dell'UE**, che ha ritenuto non contraria alla dir. 99/70/CE la normativa italiana nella parte in cui ha eliminato l'obbligo di indicare, nei contratti a tempo determinato stipulati per ragioni sostitutive, il nome dei lavo-

ratori sostituiti e i motivi della sostituzione, purché siano previste altre garanzie o misure di tutela [CGUE 24.6.2010, C-98/09, *Sorge*]. Alla sentenza in parola ha fatto riferimento la Corte Costituzionale che, nel pronunciarsi nuovamente sulla questione, ha precisato che l'identificazione nominativa del personale sostituito, benché il più idoneo a garantire l'individuazione certa della ragione sostitutiva, non è l'unico criterio possibile, essendo invece **ammissibili altri criteri di specificazione**, purché rigorosamente adeguati e ancorati a dati di fatto oggettivi [C. Cost. 29.5.2013, n. 107, *Leggi d'Italia*]. Alle pronunce appena richiamate si è conformata la giurisprudenza successiva, che ha chiarito che nelle ipotesi in cui la sostituzione non sia riferita ad una singola persona, ma a una funzione specifica, occasionalmente scoperta, è possibile far riferimento, oltre all'esigenza generica di sostituire lavoratori assenti, di per sé non sufficiente ad integrare il requisito causale, ad elementi ulteriori, come **"l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire"** [C. 25.1.2016, n. 1246; C. 8.10.2015, n. 20186; C. 1.12.2014, n. 25378; C. 11.7.2011, n. 15148; C. 26.1.2010, n. 1576, *Leggi d'Italia*]. Nelle aziende di grandi dimensioni, in altri termini, il requisito della specificità può ritenersi assolto attraverso la verifica della **corrispondenza quantitativa** tra il numero dei lavoratori assunti a termine per una data funzione aziendale e il numero delle posizioni scoperte esistenti durante il periodo dell'assunzione [C. 25.8.2014, n. 18200; C. 15.12.2011, n. 27058, *Leggi d'Italia*]. La giurisprudenza ha ammesso, altresì, le c.d. **"sostituzioni a scorrimento"**, cioè lo spostamento del lavoratore a termine su mansioni diverse da quelle ricoperte dal lavoratore assente, in conseguenza di esigenze organizzative interne, purché vi sia una correlazione tra assenza e sostituzione a termine [C. 31.8.2017, n. 20647, *Leggi d'Italia*; C. App. Roma 11.10.2018, n. 3643, *DeJure*; T. Roma 19.5.2017, n. 4933, *DeJure*]. Il datore di lavoro può infatti esercitare nei confronti del sostituto lo *ius variandi* negli stessi limiti entro i quali avrebbe potuto esercitarlo nei confronti del lavoratore assente [C. 16.2.2010, n. 3598, *Leggi d'Italia*].

- 5 Per quanto riguarda le **ragioni oggettive** richieste nel caso di rinnovo del contratto a termine o per i contratti di durata (iniziale o prorogata) superiore a 12 mesi, è opportuno distinguere tra le ragioni estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro (lett. a) e quelle rientranti nell'attività ordinaria. Quanto alle prime, la norma richiede che si tratti di esigenze temporanee e oggettive. Il requisito della **temporaneità** aveva formato oggetto di dibattito in dottrina e in giurisprudenza nel vigore del d.lgs. n. 368/2001, che non lo richiedeva espressamente. Secondo l'interpretazione prevalente, il carattere temporaneo dell'esigenza fatta valere dal datore di lavoro per l'apposizione del termine si poteva ricavare sia dalla dir. 99/70/CE che dalla previsione dell'art. 1, c. 01, d.lgs. n. 368/2001, ora riprodotto dall'art. 1, d.lgs. n. 81/2015 (cfr. art. 1), secondo cui il contratto di lavoro subordinato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro [SPEZIALE (61), 370]. La giurisprudenza, dal canto suo, aveva specificato che la temporaneità deve intendersi riferita alla specifica connessione tra la durata della prestazione e le esigenze produttive e organizzative che la stessa è volta a soddisfare [C. App. Bari 29.10.2018, *DeJure*; C. 12.1.2015, n. 208, *Leggi d'Italia*]. Una simile

posizione vale, a maggior ragione, nel nuovo quadro normativo, che richiede espressamente il requisito in parola. È opportuno chiarire, tuttavia, che temporaneità **non significa brevità**, ma durata circoscritta nel tempo dell'esigenza fatta valere dal datore di lavoro; una simile interpretazione, che la giurisprudenza ha adottato, ad esempio, in tema di distacco [si v. ad es. C. 2.9.2004, n. 17748, *Leggi d'Italia*], deve ritenersi senz'altro fondata in un sistema che richiede la dimostrazione di esigenze temporanee per contratti di durata superiore all'anno. Per quanto riguarda l'**estraneità all'ordinaria attività**, si può ritenere che la previsione di legge si riferisca ad eventi che non rientrano nel normale ciclo produttivo [PASSALACQUA (52), 10], considerati invece nella lett. b), con le limitazioni che si vedranno tra breve. Le attività ordinarie, in altre parole, sono quelle esercitate normalmente e stabilmente dall'impresa [sul punto si v. VERGARI (67), 991]. Ciò significa che non potrà farsi riferimento, in questo caso, alla giurisprudenza che, nel vigore della disciplina di cui alla l. n. 230/1962, ammettevano che il carattere "straordinario od occasionale" dell'esigenza del datore di lavoro potesse essere individuato anche in attività rientranti nell'ordinario ciclo produttivo [*ex multis* C. 3.7.2009, n. 15683, *Leggi d'Italia*]. In dottrina si è cercato di individuare alcune ipotesi di **eventi riconducibili alla causale** in parola, come la progettazione e la commercializzazione sperimentale di un nuovo prodotto, l'avvio di una nuova linea di produzione [PASSALACQUA (52), 10; MENEGOTTO (45), 7], attività di studio e di ricerca, progettazione di nuove pratiche di *marketing* e di vendita [VERGARI (67), 992]. Un ruolo importante, sul punto, potrebbe essere svolto dalla contrattazione collettiva che, se non pare abilitata a introdurre causali ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge (si v. *infra*), sembra tuttavia poter individuare ipotesi esemplificative delle causali medesime, in relazione ai diversi settori produttivi.

La lett. b) del comma 1 pone rilevanti problemi interpretativi. Come si è visto, **6** la previsione si riferisce a **incrementi dell'attività ordinaria** dell'impresa che, oltre ad essere temporanei, devono presentare anche i caratteri della significatività e della non programmabilità. Quanto al primo profilo, il carattere **significativo** dell'incremento di attività si può ricavare, richiamando la giurisprudenza precedente, dal fatto che l'esigenza datoriale non possa essere soddisfatta con il normale organico [C. 23.4.2014, n. 9184; C. 7.6.2003, n. 9163, *Leggi d'Italia*]. Si tratta, com'è evidente, di un requisito che implica, in caso di contestazione, una **valutazione discrezionale** da parte del giudice e che espone dunque a un margine di incertezza. Occorre ricordare, in ogni caso, che il giudice non può entrare nel merito delle scelte datoriali, secondo quanto stabilisce l'art. 30, l. n. 183/2010 [sul punto si v. CARINCI M.T. (19), 5], e ritenere non significativo un incremento di attività per il solo fatto, ad esempio, che avrebbe potuto essere affrontato attraverso il ricorso al lavoro straordinario. Il requisito della "non programmabilità" esclude poi dalla possibilità di ricorrere al contratto a termine per le c.d. **punte stagionali**, cioè per i casi di intensificazione dell'attività ordinaria legati a incrementi di domanda "prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell'anno" [C. 23.4.2014, n. 9184; C. s.u. 29.9.1983, n. 5740, *Leggi d'Italia*; PASSALACQUA (52), 11; VERGARI (67), 993]. La questione, com'è noto, si è posta anche nel vigore della l. n. 230/1962, dal momento che la giurisprudenza aveva escluso che

le punte stagionali potessero rientrare nelle ipotesi tassativamente previste dalla legge ed in particolare in quelle di cui all'art. 1, c. 2, lett. c) [C. 12.5.1995, n. 5209; C. 4.3.1986, n. 1372, *Leggi d'Italia*; ROCCELLA (56), 127]. Sulla materia in esame è intervenuto il legislatore, dapprima autorizzando la stipulazione del contratto a termine in occasione delle punte stagionali nei settori del commercio e del turismo (l. n. 18/1978), poi estendendo la possibilità a tutti i settori economici (art. 8-bis, d.l. n. 17/1983, conv. in l. n. 79/1983). L'art. 23, l. n. 56/1987 (abrogato dall'art. 11, d.lgs. n. 368/2001) aveva, infine consentito la stipulazione del contratto a termine in tutte le ipotesi individuate dai contratti collettivi stipulati dai sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, che erano pertanto legittimati a prevedere anche i casi di ricorso al contratto a tempo determinato in occasione delle punte stagionali. La riforma in commento, al contrario, **non autorizza la contrattazione collettiva a integrare le causali** di legittima apposizione del termine, se non, come si dirà, attraverso il ricorso ai contratti di prossimità di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. in l. n. 148/2011 (sul punto si v. *infra*). Neppure pare possibile, stante la lettera della legge, un'interpretazione "integrativa" della norma da parte del Ministero del Lavoro, volta cioè a ricomprendere anche le punte stagionali tra le ipotesi consentite. È vero che per le punte stagionali si farà ricorso a contratti di durata inferiore all'anno (e dunque acausali), ma occorre ricordare che l'obbligo di indicazione delle ragioni oggettive riguarda anche i rinnovi, con la conseguenza che il datore di lavoro non potrà ricorrere ai medesimi lavoratori per far fronte alle punte stagionali, pena la conversione in contratto a tempo indeterminato. Quanto alle evenienze che potrebbero rientrare nella causale di cui alla lett. b), in dottrina si è richiamato il caso dell'acquisizione di **commesse di ingente valore economico**, da evadersi in un periodo di tempo circoscritto [MENEGOTTO (45), 8]; si può pensare anche a **incrementi imprevedibili** della domanda, dovuti a circostanze non ricorrenti, tali da non poter essere affrontati con il normale organico.

- 7 Secondo l'art. 19, c. 4, l'apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetto se non risulta da **atto scritto**, fatta eccezione per i rapporti di durata non superiore a 12 giorni. La norma non precisa se nell'atto debbano essere **indicate le ragioni oggettive** richieste dalla legge nell'ipotesi in cui la durata iniziale del contratto sia superiore a 12 mesi, mentre detta specificazione è espressamente prevista per il rinnovo e la proroga che oltrepassi il suddetto limite. Secondo la giurisprudenza formatasi nel vigore della l. n. 230/1962, la forma scritta *ad substantiam* doveva intendersi richiesta esclusivamente per l'apposizione del termine e non anche per le ragioni che ne giustificavano la stipulazione [C. 19.7.2002, n. 10607, *Leggi d'Italia*], restando tuttavia in capo al datore di lavoro l'onere di provare, in caso di contestazione, le medesime ragioni. Nel nuovo sistema, invece, l'indicazione delle esigenze di cui all'art. 19 sembra essere richiesto a pena di inefficacia dell'apposizione del termine, anche per quanto riguarda il singolo contratto superiore a 12 mesi [si v. anche SARTORI (59), 651], data l'identità di *ratio* tra le diverse ipotesi contemplate dal comma 4. Secondo la giurisprudenza, inoltre, l'accordo con il quale viene apposto il termine al contratto di lavoro deve essere **anteriore o contestuale** all'inizio del rapporto [C. 14.7.2011, n. 1549,

Leggi d'Italia] e non può essere surrogato da altri atti (come la comunicazione al centro per l'impiego), dal momento che si tratta di un documento che consente al lavoratore di avere conoscenza delle condizioni contrattuali. Nel contratto deve essere fatta menzione, tra l'altro, del diritto di precedenza di cui all'art. 24 (si v. art. 24). Una questione di non poco conto riguarda il fatto che nella nuova versione della previsione non si prevede più, come in passato, che il termine possa risultare **direttamente o indirettamente** dall'atto scritto. La dottrina ha inteso detta modifica come volta ad escludere la possibilità di ricavare l'apposizione del termine da elementi esterni al contratto stesso, mentre la durata potrebbe ricavarsi dall'esigenza fatta valere dal datore di lavoro (SARTORI (59), 655; *contra* MARAZZA (39), 5]. A ben guardare, in effetti, la norma non si riferisce alla durata del contratto, ma all'apposizione del termine; si tratta di due profili diversi, che non devono essere confusi. Una cosa è dire che il termine deve risultare direttamente da atto scritto, altra è ritenere che da ciò derivi l'impossibilità di individuare una durata del contratto legata al permanere dell'esigenza (temporanea) fatta valere dal datore di lavoro. La conclusione è del resto stata accolta dal Ministero del lavoro (Circ. MLPS n. 17/2018, cit.), che ha precisato che "resta ferma la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro **continui a desumersi indirettamente** in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione". Si può presumere, tuttavia, che per quanto riguarda i contratti acausali l'apposizione del termine coinciderà con l'indicazione della durata; per i rinnovi e le proroghe oltre i 12 mesi, invece, la durata del contratto potrà continuare a ricavarsi dall'esigenza indicata dal datore di lavoro.

III. I divieti di stipulazione del contratto a termine

L'art. 20 individua, come in passato, alcune ipotesi nelle quali è **precluso l'uti- 8 lizzo** da parte del datore di lavoro del contratto a tempo determinato; si tratta di ipotesi diverse, le prime tre accomunate dall'intento di evitare che il ricorso al contratto a termine avvenga al di fuori delle finalità previste dalla legge, l'ultima invece con funzione sanzionatoria del mancato rispetto delle previsioni in materia di sicurezza.

La lett. a) dell'art. 20, c. 1, vieta il c.d. "**crumiraggio esterno**", cioè l'utilizzo del 9 contratto a termine per la sostituzione di lavoratori in sciopero. In questo caso il divieto è volto a garantire che le reazioni al conflitto collettivo del datore di lavoro avvengano attraverso strumenti corretti, nella logica cioè del bilanciamento tra diritto di sciopero e libertà di iniziativa economica privata. In questa prospettiva, la giurisprudenza ha considerato **comportamento antisindacale** la sostituzione degli scioperanti con lavoratori assunti a termine per attività da svolgersi il sabato e la domenica e utilizzati invece in giorni diversi, in corrispondenza delle giornate di sciopero [C. 9.5.2006, n. 10624, *Leggi d'Italia*]. Non sembra invece precluso al datore di lavoro di utilizzare il personale già in forza (c.d. **crumiraggio interno**), anche a termine [PRETEROTI-FERRARO F. (55), 30; FIORILLO (29), 130], per la sostituzione dei dipendenti in sciopero, purché nei limiti consentiti dalla

legge [ad esempio per ciò che riguarda l'adibizione a mansioni inferiori T. Milano 17.1.2019, n. 1208, inedita; C. 22.5.2018, n. 12551, *Leggi d'Italia*].

- 10** I divieti previsti dalle lett. b) e c) hanno la funzione di impedire che il contratto a tempo determinato sia utilizzato **in sostituzione dell'occupazione stabile** [PRETEROTI-FERRARO (55), 31], ma anche di confermare che le ragioni per le quali il datore di lavoro ha provveduto alla riduzione (stabile o temporanea) del proprio organico siano effettivamente sussistenti. Per queste ragioni, nelle unità produttive nelle quali si sono effettuati licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti e in quelle nelle quali è in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario con accesso alla Cassa integrazione guadagni non è possibile procedere ad assunzioni a tempo determinato per le mansioni svolte dai lavoratori licenziati o sospesi. La norma utilizza in questi casi una **formulazione diversa da quella di cui all'art. 2103 c.c.** (mansioni rientranti nello stesso livello di inquadramento e nella stessa categoria legale) e ha quindi un campo di applicazione più limitato, sicché si deve ritenere che ricadano nel divieto le sole assunzioni a termine che siano volte a sostituire i lavoratori licenziati o sospesi dal lavoro, ma non quelle che riguardano mansioni diverse, pur se comprese nello stesso livello e categoria. Naturalmente, all'attribuzione formale di mansioni diverse deve corrispondere l'adibizione concreta a dette mansioni, non potendosi ammettere l'aggravamento del divieto tramite, ad esempio, l'esercizio dello *ius variandi*. Nel caso in cui si sia attuata una **riduzione di personale**, il divieto è superabile altresì nelle ipotesi di assunzioni a termine per la **sostituzione di lavoratori assenti**, anche qualora si tratti delle medesime mansioni svolte dai lavoratori licenziati. Valgono anche per questo caso le precisazioni svolte in precedenza, con particolare riguardo all'indicazione del nominativo del lavoratore assente e della causa della sostituzione. L'assunzione a termine in deroga al divieto è consentita inoltre qualora riguardi **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**; dopo l'abrogazione, a partire dal 1.1.2017, delle liste di mobilità, secondo quanto previsto dall'art. 2, c. 71, l. n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), si potrebbe ritenere che la norma si riferisca ai lavoratori licenziati per riduzione di personale e ammessi alla fruizione della NASPI. Sempre con riferimento all'ipotesi di cui alla lett. b) dell'art. 20, c. 1, infine, il divieto non si applica qualora il contratto a termine abbia una **durata iniziale non superiore a tre mesi**. Appare evidente che detta previsione si presta ad abusi, specie quando l'assunzione del lavoratore avvenga con contratto a termine acausale e venga successivamente prorogata, restando nell'ambito del periodo massimo di 12 mesi. Per tutte le ipotesi previste dall'art. 20, c. 1, lett. b), inoltre, si pone la questione del rispetto del **diritto di precedenza dei lavoratori licenziati** dalla medesima azienda, dal momento che la deroga è consentita proprio per il periodo di sei mesi durante il quale il datore di lavoro è tenuto a rispettare detto diritto, secondo quanto prevede l'art. 15, l. n. 264/1949, e per le medesime mansioni svolte dai lavoratori licenziati. Come ha precisato la giurisprudenza, infatti, il diritto di precedenza riguarda sia le assunzioni a tempo indeterminato che quelle a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro nel periodo *de quo* [C. 5.10.2002, n. 14293], con la conseguenza che i lavoratori ingiustamente pretermessi potrebbero chiedere il risarcimento del danno.

L'ultima ipotesi di divieto di assunzione a termine è quella prevista dalla lett. d) 11 dell'art. 20, c. 1, per i **datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi**. In questo caso **il divieto non ammette deroghe**, in coerenza con la *ratio* che lo giustifica; com'è noto, i lavoratori a tempo determinato sono più esposti degli altri lavoratori a rischi di infortuni e malattie professionali, come risulta dalle previsioni della dir. 91/383/CEE in materia di salute e sicurezza dei lavoratori temporanei e da quelle del d.lgs. n. 81/2008, che impone al datore di lavoro di valutare, tra l'altro, i rischi connessi alla "specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro" (si v. art. 28, d.lgs. n. 81/2008). La disposizione costituisce dunque norma imperativa diretta alla più intensa protezione di lavoratori per i quali la flessibilità d'impiego riduce la familiarità con l'ambiente e gli strumenti di lavoro [così C. 23.8.2019, n. 21683, *Leggi d'Italia*]. In questo caso, dunque, il divieto di assunzione agisce come una "sanzione indiretta" per il datore di lavoro non in regola con la valutazione dei rischi [C. App. Roma 11.10.2018, n. 3643, *DeJure*], oltre che come misura di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori atipici. Secondo la giurisprudenza, inibisce la conclusione del contratto a termine non solo la mancata predisposizione del documento, ma anche l'**irregolarità** dello stesso, dovuta ad esempio alla mancanza di data certa, precedente l'assunzione del lavoratore [C. App. L'Aquila 12.3.2015, *DeJure*] o all'assenza della sottoscrizione dei soggetti indicati dall'art. 53 d.lgs. n. 81/2008 [T. Forlì 31.1.2018, *DeJure*]. Nell'ipotesi di violazione dei divieti previsti dall'art. 20, il contratto a termine si converte in contratto a tempo indeterminato fin dall'origine, dal momento che risulta nulla la clausola appositiva del termine [C. App. L'Aquila 12.3.2015, *DeJure*].

IV. Rinnovo, proroga, prosecuzione di fatto del contratto a termine

Le novità introdotte dal Decreto Dignità incidono anche sulla disciplina del rinnovo; finché i limiti alla conclusione del contratto a tempo determinato erano solo di carattere numerico, infatti, il rinnovo non richiedeva l'indicazione di alcuna causale giustificativa. Ai sensi dell'art. 21, c. 1, come modificato dal d.l. n. 87/2018, al contrario, il contratto può essere rinnovato "solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, c. 1". È bene ricordare che, stando alla lettera della legge, il requisito causale è richiesto **a prescindere dalla durata del primo contratto a termine acausale**, che dunque può anche essere inferiore a dodici mesi [MINERVINI (49), 372; PASSALACQUA (52), 13]. Il rinnovo, com'è noto, si ha allorché le parti concludono un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del contratto precedente, rispettando il periodo di stacco previsto dalla legge, salvo nel caso dei contratti a termine per attività stagionali (si v. *infra*).

La proroga, invece, si ha quando le parti decidono di prolungare la durata del 13 contratto a termine. In questo caso, la legge prevede che il contratto possa essere prorogato "liberamente", cioè senza l'indicazione di una causale giustificativa, nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, c. 1. La norma richiede alcune precisazioni, data la sua formulazione non chiarissima. Anzitutto, la **proroga "acausale"** può intervenire solo nell'arco

dei primi 12 mesi e per una durata complessiva del contratto (iniziale + proroga) non superiore ai 12 mesi [MENEGOTTO (45), 12]. A ragionare diversamente, sulla base della non certo perspicua lettera della legge, si rischierebbe di vanificare il senso della limitazione della durata del contratto a termine acausale. In questo senso, del resto, si è espresso anche il Ministero del Lavoro con la circolare n. 17/2018. Una questione di non poco conto riguarda le condizioni in relazione alle quali la proroga può considerarsi legittima. Com'è noto, la giurisprudenza precedente all'introduzione del d.lgs. n. 81/2015 richiedeva che le esigenze giustificatrici della proroga fossero **"contingenti ed imprevedibili"**, ontologicamente diverse da quelle che costituivano la ragione dell'iniziale contratto", tali cioè da integrare una situazione che il datore di lavoro non poteva rappresentarsi al momento della stipulazione del contratto a termine [C. 3.10.2008, n. 24592; C. 16.5.2005, n. 10140, *Leggi d'Italia*] e che dette esigenze riguardassero la medesima attività svolta dal lavoratore. Un simile orientamento si giustificava in un sistema in cui il contratto a termine era causale, tant'è che coerentemente la giurisprudenza escludeva la necessità di dimostrare l'esistenza di dette ragioni nelle ipotesi eccezionali in cui la legge consentiva l'apposizione del termine senza l'individuazione di una causale giustificativa [C. 18.3.2019, n. 7604, *Leggi d'Italia* in relazione alle assunzioni previste per il settore del trasporto aereo dall'art. 2, c. 1, d.lgs. n. 368/2001]. La nuova disciplina della proroga richiede invece la dimostrazione delle ragioni oggettive di cui all'art. 19, c. 1, anche quando ad essere prorogato oltre il limite dei 12 mesi sia un contratto acausale. Da tale diverso assetto potrebbe trarsi la conclusione che dette esigenze **corrispondano a quelle alla base della stipulazione del contratto**, anche se in quel momento non dichiarate e irrilevanti ai fini della legittima apposizione del termine (almeno fino alla scadenza del 12° mese), dal momento che "la proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato l'assunzione a termine" (Circ. MLPS n. 17/2018). Da questo punto di vista, la situazione del primo contratto a termine stipulato *ab origine* per una durata superiore all'anno e quella del contratto inizialmente acausale, ma prorogato oltre i 12 mesi sarebbe esattamente la stessa [MENEGOTTO (45), 12]. Se così non fosse, se cioè la motivazione che giustifica la proroga fosse diversa dalla ragione che ha indotto alla conclusione del contratto a termine, non di proroga si tratterebbe, ma di rinnovo [MINERVINI (49), 365]. Alla luce delle considerazioni sopra indicate potrebbe trovare soluzione anche la questione relativa alla necessità o meno che la proroga abbia ad oggetto la **stessa attività lavorativa**. Se nel vigore della prima versione del d.lgs. n. 81/2015 la scomparsa del riferimento all'identità dell'attività si giustificava in ragione della totale acausalità del contratto (e dunque anche delle proroghe), dopo la novella di cui al "Decreto Dignità" la questione evidentemente si ripropone, dal momento che, come si è visto, la proroga oltre i 12 mesi richiede una causale che non può che riferirsi alle ragioni oggettive che avevano giustificato originariamente l'apposizione del termine. Se è così, si dovrebbe concludere che l'attività affidata al lavoratore in occasione della proroga del contratto debba essere coerente con dette ragioni e, cioè, debba non solo essere inquadrata nello stesso livello e categoria legale, ma anche **collegata all'obiettivo organizzativo e produttivo** che giustifica la conclusione del contratto a termine e la sua proroga [C. 16.5.2005,

n. 10140, *Leggi d'Italia*]. Secondo una diversa lettura della previsione, invece, qualora la proroga comporti il superamento della durata complessiva di 12 mesi del contratto a termine, essa potrebbe essere sorretta “da una sua propria giustificazione”, purché rientrante tra quelle stabilite espressamente dall'art. 19, c. 1 [PASSALACQUA (52), 16]. In questa prospettiva, il lavoratore potrebbe essere adibito a mansioni diverse da quelle svolte in precedenza, nel rispetto dell'art. 2103 c.c. [PASSALACQUA (52), 17].

La legge fissa a **4 il numero di proroghe** consentite nell'arco dei 24 mesi di **14** durata massima dei contratti a termine, mentre in precedenza il tetto massimo era di 5 proroghe nell'arco dei 36 mesi. Come in passato, il limite riguarda l'insieme dei contratti a termine conclusi tra le medesime parti per lo svolgimento di mansioni rientranti **nello stesso livello di inquadramento e categoria legale**, in altre parole i contratti a termine che possono essere sommati tra loro ai fini del superamento della soglia temporale massima stabilita dalla legge. Questa interpretazione sembra quella più coerente con il sistema di limitazioni al contratto a termine prevista dalla legge; una diversa posizione, sostenuta nel vigore della precedente disciplina, fa leva sulla diversa funzione alla quale assolverebbe l'arco temporale (ora) di 24 mesi nell'art. 19 e nell'art. 21 [PRETEROTI-FERRARO F. (55), 33].

L'art. 21 non prevede che la proroga debba farsi in **forma scritta**; sembra tuttavia **15** che detta esigenza possa essere ricavata in via interpretativa, sulla base di diverse considerazioni. In primo luogo, la forma scritta deve ritenersi necessaria ai fini della distinzione tra proroga e prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro prevista dall'art. 22, che comporta conseguenze diverse in ordine alla maggiorazione della retribuzione del lavoratore e che può aversi anche dopo la scadenza della proroga. In giurisprudenza, tuttavia, si ammetteva in passato la possibilità che la proroga fosse concordata in forma diversa, ma una simile posizione non pare tenere presenti le differenze tra le due modalità di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo determinato [C. 21.1.2016, n. 1058, *Leggi d'Italia*]. Inoltre, perlomeno nei casi in cui la proroga comporti il **superamento del termine massimo di 12 mesi** previsto per il contratto acausale, l'obbligo della forma scritta si ricava oggi dall'art. 19, c. 4, che richiede che nell'atto scritto siano specificate, tra l'altro, le ragioni previste dall'art. 19, c. 1 (si v. *supra*).

Sono escluse dall'applicazione delle previsioni in materia di rinnovo, proroga e **16** periodi di stacco, ai sensi dell'art. 21, c. 3, le **imprese start-up innovative** previste dall'art. 25, d.l. n. 179/2012, conv. in l. n. 221/2012, cioè quelle che posseggono i requisiti ivi previsti, tra i quali si segnala in particolare l'obbligo di avere un oggetto sociale esclusivo o prevalente che preveda lo sviluppo, la produzione o la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico [sul punto si v. CORDELLA (24), 1]. L'esclusione vale per quattro anni dalla costituzione della società. Non sembra ormai più applicabile la previsione relativa alle società già costituite, dal momento che l'art. 25, c. 3, d.l. n. 179/2012, cui la norma in commento rinvia, si riferisce a un periodo di tre o quattro anni “dalla data di entrata in vigore del presente decreto”, termine ampiamente scaduto. Le

start-up innovative, dunque, potranno prorogare o rinnovare i contratti a tempo determinato al di fuori dei limiti previsti dall'art. 21, pertanto **senza essere soggette all'obbligo di giustificare le proroghe** che superino i 12 mesi **o i rinnovi** e potranno altresì prevedere un numero di proroghe superiore a quattro. L'esclusione, tuttavia, non opera per le previsioni di cui all'art. 19; si deve ritenere, pertanto, che valga per le imprese *de quibus* il limite massimo di 24 mesi di durata complessiva dei contratti a termine stipulati con lo stesso lavoratore per mansioni inquadrare nello stesso livello contrattuale e categoria legale e, in secondo luogo, che sussista l'obbligo di giustificare il singolo contratto a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi attraverso una delle causali previste dall'art. 19, c. 1.

- 17 Diversa dalla proroga, come si è detto, è la **prosecuzione di fatto** del rapporto di lavoro a termine prevista dall'art. 22, d.lgs. n. 81/2015, non modificato dal “Decreto Dignità”. La previsione, introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 368/2001, è volta a impedire che la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la scadenza prestabilita comporti immediatamente la conversione in contratto a tempo indeterminato, come avveniva nel vigore della l. n. 230/1962. In questa ipotesi, dunque, lo svolgimento di fatto dell'attività lavorativa dopo la scadenza comporta una maggiorazione retributiva del 20% fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore. Il superamento del 30° giorno successivo alla scadenza, per i contratti di durata inferiore a 6 mesi, e del 50° giorno per gli altri casi comporta la conversione in contratto a tempo indeterminato. Le questioni più delicate da risolvere nel nuovo quadro normativo sono quelle che concernono la **disciplina applicabile nel caso di superamento**, a causa della prosecuzione di fatto, **del limite di 12 mesi** di durata del primo contratto a termine e **del limite di 24 mesi** di durata massima. Nel primo caso (superamento del limite di 12 mesi), si tratta di stabilire se il datore di lavoro sia tenuto a provare l'esistenza di una delle ragioni oggettive di cui all'art. 19, c. 1, nel secondo caso se il superamento del limite di 24 mesi comporti la conversione in contratto a tempo indeterminato. La risposta positiva ad entrambe le questioni si potrebbe ricavare dalla previsione di apertura dell'art. 22, secondo la quale restano “fermi i limiti di durata massima di cui all'art. 19”, che riguardano tanto il contratto acausale, quanto la durata massima del singolo contratto a termine o della somma dei contratti stipulati per lo svolgimento della medesima attività.

V. La durata massima dei rapporti di lavoro a termine e la conversione in contratto a tempo indeterminato

- 18 Il comma 2 dell'art. 19, come modificato dal Decreto Dignità, riduce a **24 mesi** il limite massimo di durata, precedentemente fissato a 36 mesi, dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore. Come si è detto [CIUCCIOVINO (22), 616], il tetto massimo ha la funzione di individuare un argine alla **flessibilità individuale**, quella cioè che riguarda il singolo lavoratore. Il limite di 24 mesi riguarda tanto **l'unico contratto a termine**, quanto **la sommatoria di più contratti** stipulati tra i medesimi soggetti durante l'intera vita lavorativa del lavoratore interessato, come si ricava dall'inciso

“indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro” [ALESSI (8), 29; CIUCCIOVINO (22), 616; ALBI (4), 628]. La previsione non distingue tra i contratti stipulati prima e dopo la novella, pertanto si deve ritenere che se il tetto massimo di durata sia stato già superato nel vigore del testo precedente dell'art. 19, non sia possibile stipulare ulteriori contratti a tempo determinato con lo stesso lavoratore (salvo quanto previsto dal comma 3, sul quale si v. *infra*, par. IV).

La sommatoria opera per i contratti stipulati per lo svolgimento di mansioni ri- **19**
conducibili allo **stesso livello** di inquadramento e alla **stessa categoria** legale. La previsione recepisce la modifica dell'art. 2103 c.c., che ha espunto dal nostro sistema il criterio dell'equivalenza delle mansioni (si v. *sub* art. 2103). La sommatoria non riguarda dunque contratti stipulati per attività riconducibili alla stessa categoria legale, ma non al medesimo livello di inquadramento (e viceversa), salvo che all'assegnazione formale di una data classificazione professionale consegua poi lo svolgimento di mansioni diverse, anche a seguito dell'esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro, al fine di aggirare l'applicazione della norma in commento [PASSALACQUA (52), 5]. In tal caso, infatti, dovrebbe applicarsi la regola generale di cui all'art. 1345 c.c. sulla **frode alla legge**, con la conseguente conversione in contratto a tempo indeterminato.

Nel limite massimo si computano anche i **periodi di missione**, intercorsi tra gli **20**
stessi soggetti nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, sempre per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. La previsione non è stata modificata dal Decreto Dignità, ma il suo significato cambia in relazione all'estensione dalla somministrazione di lavoro della previsione dell'art. 19, c. 2 (si v. commento *sub* art. 34, d.lgs. n. 81/2015). Dopo detta modifica, infatti, ai fini del superamento del limite di 24 mesi si computano allo stesso modo i periodi di missione e i contratti a termine stipulati tra gli stessi soggetti, anche quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma, come specifica la circolare Ministeriale (Circ. MLPS 30.10.2018, n. 17).

La contrattazione collettiva, come in passato, può estendere o ridurre il limite **21**
di 24 mesi, secondo quanto prevede lo stesso art. 19, c. 2. La norma fa infatti salve le diverse previsioni dei **contratti collettivi**, con ciò riferendosi tanto a quelli **nazionali**, quanto a quelli **di secondo livello**, purché stipulati da soggetti comparativamente più rappresentativi, ai sensi dell'art. 51, d.lgs. n. 81/2015 (si v. il commento *sub* art. 51). La previsione solleva alcune questioni interpretative. In primo luogo, occorre chiedersi se possano ritenersi ancora applicabili i diversi limiti temporali stabiliti dalla contrattazione collettiva precedente alla novella. Sul punto la risposta non può che essere positiva, dal momento che la riduzione del tetto massimo a 24 mesi è accompagnata da condizioni più stringenti che in passato circa il requisito causale; in un quadro siffatto, infatti, non può ritenersi che l'ampliamento del limite temporale favorisca il ricorso abusivo al contratto a tempo determinato. In tal senso, peraltro, si è espresso anche il Ministero del Lavoro, nella citata circolare n. 17/2018.

- 22 Altra questione riguarda l'eventuale **eliminazione totale** del limite temporale di 24 mesi da parte della contrattazione collettiva, che pure potrebbe ritenersi ammissibile alla luce della lettera della legge, anche in relazione alla direttiva 99/70/CE e in particolare alla clausola 5 in materia di misure antiabusive. Com'è noto, la direttiva obbliga gli Stati membri a prevedere "una o più" misura antiabusive tra quelle espressamente indicate (ragioni obiettive per il rinnovo del contratto, durata massima dei contratti successivi, numero massimo di rinnovi), oppure altre misure equivalenti. Il nostro ordinamento, dopo le modifiche di cui al Decreto Dignità, prevede una **combinazione di misure antiabusive** che comprendono le ragioni obiettive per il rinnovo, il limite di durata massima, il numero massimo di proroghe e la percentuale massima di contratti a tempo determinato (che deve considerarsi una misura equivalente alle altre, come si dirà: si v. *sub art.* 23). La possibilità per la contrattazione collettiva di eliminare una di tali misure non può pertanto considerarsi contraria alla direttiva europea, alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, secondo la quale gli Stati membri sono tenuti ad adottare "almeno una delle misure in essa enunciate qualora il diritto nazionale non preveda norme equivalenti" [CGUE 26.1.2012, C-586/10, Küçük; CGCE 23.4.2009, C-378/07 - C-380/07, Angelidaki]. L'eliminazione del limite massimo di durata da parte della contrattazione collettiva, infatti, non lascerebbe la disciplina del contratto a termine priva di misure antiabusive, alcune delle quali peraltro non sono derogabili da parte della contrattazione collettiva (come le ragioni obiettive per il rinnovo del contratto a termine o il superamento del limite di 12 mesi).
- 23 Il limite massimo di 24 mesi può essere superato, oltre che secondo le previsioni del contratto collettivo, anche attraverso la **procedura delineata dall'art. 19, c. 3**, d.lgs. n. 81/2015, che consente la stipulazione di un ulteriore contratto a termine tra gli stessi soggetti presso la Direzione (oggi Ispettorato) Territoriale del Lavoro (ITL), secondo la tecnica ben nota della c.d. "derogabilità assistita". A differenza di quanto previsto in passato dall'art. 5, c. 4-bis, d.lgs. n. 368/2001, non è più obbligatorio che il lavoratore sia assistito da un rappresentante sindacale, né che la durata massima sia stabilita da "avvisi comuni" stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. La durata massima del contratto ulteriore è oggi stabilita (inderogabilmente) in 12 mesi. Anche per questo contratto, in ogni caso, **è necessaria l'individuazione di una delle causali** previste dall'art. 19, c. 1, senza tuttavia che la stipulazione nella sede protetta abbia la funzione di dotare il contratto in parola di una particolare forza di resistenza rispetto al controllo del giudice. Secondo quanto ha sottolineato lo stesso Ministero del lavoro, l'intervento dell'ITL deve considerarsi finalizzato solo "alla verifica circa la **completezza e la correttezza formale** del contenuto del contratto a tempo determinato e la **genuinità del consenso** del lavoratore, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi" (circ. MPLS n. 17/2018, che richiama la circ. MLPS n. 13/2008). Deve dunque concludersi che il lavoratore potrà impugnare il contratto per carenza delle ragioni obiettive di cui all'art. 19, c. 1, come in tutti gli altri casi, chiedendo la conversione in contratto a tempo

indeterminato, senza che dalla stipulazione presso l'ITL possa desumersi la presunzione dell'esistenza delle stesse. Se il contratto è stipulato senza l'osservanza della procedura in esame o viene superato il termine stabilito nell'accordo, il contratto si converte in contratto a tempo indeterminato **dalla data della stipulazione**. Si tratta di una previsione che ha la funzione di sottolineare la natura di **eccezione alla regola generale sulla durata massima** di cui al comma 2 del contratto a termine stipulato ai sensi dell'art. 19, c. 3, e che serve anche a spiegare la singolare formulazione di apertura del medesimo comma, secondo il quale resta "fermo quanto disposto dal comma 2". Più correttamente, infatti, la norma avrebbe dovuto disporre una deroga alla previsione precedente, come avveniva in passato per il comma 4-bis dell'art. 5, d.lgs. n. 368/2001.

Il limite massimo di durata non si applica ai contratti stipulati per lo svolgimento **24** di **attività stagionali**, come individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, non ancora adottato, ovvero dalla contrattazione collettiva. Fino all'adozione di detto decreto, dunque, continua a trovare applicazione il d.P.R. 7.10.1923, n. 1525, emanato nel vigore della l. n. 230/1962. I contratti stagionali sono altresì sottratti all'applicazione delle previsioni in materia di proroga e di rinnovo e a quelle in materia di periodi di stacco tra un contratto e l'altro secondo quanto prevede l'art. 21, c. 2. Nel vigore della l. n. 230/1962, la giurisprudenza aveva adottato un'interpretazione restrittiva delle previsioni in materia di lavoro stagionale [MARINELLI (42), 8]. Da un lato, infatti, si è precisato che per attività stagionali debbano intendersi solo le "attività **preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo** (limitato ad una stagione)", con esclusione dunque di quelle riconducibili a "esigenze aziendali d'intensificazione dell'attività lavorativa determinata da maggiori richieste di mercato o da altre situazioni di carattere produttivo" [C. 5.3.1983, n. 1651; C. 5.3.1982, n. 1354; C. 25.5.1981, n. 3517, *Leggi d'Italia*]; dall'altro si è ritenuta **tassativa** l'elencazione contenuta nel d.P.R. n. 1525/1923 [C. 13.8.1997, n. 7565; C. 9.11.1995, n. 11671, *Leggi d'Italia*], con ciò negandosi il carattere stagionale di alcune attività agricole, correlate con quelle considerate stagionali, ma prive di legame con il ciclo naturale proprio di dette attività [C. 8.5.2006, n. 10442, *Leggi d'Italia* per la lavorazione del tabacco], oppure di attività analoghe a quelle inserite nell'elencazione predetta [C. 12.10.2006, n. 21825, *Leggi d'Italia* per le attività svolte in aziende turistiche, inserite nell'elenco solo con d.P.R. n. 378/1995]. Infine, sempre secondo la giurisprudenza, perché possa ritenersi sussistente il requisito della stagionalità è necessario aver riguardo non solo all'attività imprenditoriale nel suo complesso, ma anche alla **specificata prestazione** svolta dal singolo lavoratore [C. 12.10.2006, n. 21825, *Leggi d'Italia*]. In particolare, quando il datore di lavoro svolga sia attività non stagionali che attività stagionali comprese nell'elenco di cui al d.P.R. n. 1525/1923, "la legittimità dell'apposizione del termine al contratto è subordinata alla prova che il lavoratore assunto sia stato adibito soltanto ad attività di carattere stagionale" [C. 2.3.1994, n. 2047, *Leggi d'Italia*].

La sanzione della **conversione**, considerata dalla Corte Costituzionale "la prote- **25**
zione più intensa che possa essere garantita a un lavoratore precario" [C. Cost.

11.11.2011, n. 303, *Leggi d'Italia*] ha la funzione di confermare la natura di eccezione del contratto a termine rispetto alla regola generale della durata indeterminata del contratto di lavoro, in conformità alla dir. 99/70/CE, secondo la quale il contratto a tempo indeterminato costituisce la “forma comune” del rapporto di lavoro [ALBI (4), 615]. La conversione è la **sanzione tipica** per il superamento dei limiti di durata del contratto a termine (salvo per il lavoro alle dipendenze della p.a., sul quale si v. il commento all’art. 36, d.lgs. n. 165/2001), applicandosi anche al caso del superamento dei c.d. periodi di tolleranza previsti in caso di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro, del numero massimo di proroghe e nelle ipotesi di riassunzione del lavoratore entro i termini di 10 o 20 gg. dalla scadenza del primo contratto a termine (si v. *sub*. art. 22). La conversione si applica anche nel caso di mancato rispetto della procedura prevista dal comma 3 o di superamento della durata del contratto stipulato presso l’ITL (si v. *infra*). A queste ipotesi si aggiunge nuovamente, dopo la novella di cui al decreto Dignità, il caso **dell’assenza delle condizioni oggettive** previste dall’art. 19 per la proroga o il rinnovo del contratto, secondo quanto prevede il comma 1-bis del medesimo articolo. La sanzione della conversione, in altre parole, segna il confine oltre il quale le esigenze organizzative del datore di lavoro non possono (più) prevalere sull’interesse del lavoratore alla stabilità del rapporto di lavoro [ALESSI (9), 598]. Nel caso del contratto a termine, infatti, l’equilibrio tra i due interessi contrapposti è oggi assicurato da una complessa rete di **vincoli a intensità progressiva**, che riguardano tanto la durata massima del contratto, quanto l’esistenza di ragioni oggettive per il proseguimento del rapporto di lavoro oltre il termine di 12 mesi o in caso di rinnovo. La dose di flessibilità massima per il datore di lavoro è assicurata solo nell’ambito dei primi 12 mesi di durata del rapporto di lavoro, periodo per il quale la legge non richiede nessuna giustificazione per la conclusione del contratto. Il superamento di tale periodo, invece, richiede una giustificazione obiettiva e vede la presenza di ulteriori limiti temporali, che agiscono a prescindere dall’eventuale maggior durata dell’esigenza fatta valere dal datore di lavoro. La conversione resta, al contrario, esclusa, per il caso di superamento della percentuale massima di contratti a termine stipulabili dal datore di lavoro, vincolo che risponde alla diversa esigenza di garantire la possibilità per il datore di lavoro di ampliare la dimensione del proprio organico (si v. *sub* art. 23).

- 26 La conversione del rapporto di lavoro opera in **momenti diversi** a seconda del limite violato dal datore di lavoro. Per quanto riguarda l’assenza dei presupposti oggettivi richiesti per la legittima apposizione del termine al contratto di lavoro di durata iniziale superiore a dodici mesi, il comma 1-bis prevede che la conversione operi non più *ex tunc* come in passato [C. 26.3.2019, n. 8385, *Leggi d'Italia*], ma *ex nunc*, cioè dal **momento del superamento del limite di 12 mesi**, che restano dunque irrilevanti ai fini, ad esempio, dell’anzianità di servizio [FILI (28), 873]. Si può segnalare, a tal proposito, un difetto di coordinamento con quanto previsto in caso di **proroga** dall’art. 21, c. 1, a mente del quale nel caso di violazione della disciplina della proroga “il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato”. In questa ipotesi si potrebbe ritenere che la conversione operi *ex tunc*, dal momento che la norma non rinvia all’art. 19, c. 1-bis. In verità, per ra-

gioni di coerenza sistematica e di rispetto della *ratio* della disciplina del contratto a termine, sembra più corretto ritenere che anche in questo caso la conversione operi a partire dalla **scadenza del dodicesimo mese di durata** del rapporto di lavoro, che è il momento dal quale il contratto a termine diviene causale [FILI (28), 874; *contra* PASSALACQUA (52), 13]. Un problema interpretativo si pone nel caso in cui l'assenza delle ragioni giustificative sia rilevata con riferimento non alla prima proroga che ecceda il limite di dodici mesi, ma a una delle successive, nel limite delle quattro consentite dalla legge. In questo caso, la conversione dovrebbe operare dalla **data di inizio del periodo di proroga ingiustificato**. Una simile soluzione, in effetti, sembra coerente con quanto previsto nell'ipotesi di superamento del numero massimo di proroghe, per la quale l'art. 21, c. 1, prevede la conversione in contratto a tempo indeterminato "dalla data di decorrenza della quinta proroga". Nel caso di **rinnovo** in assenza delle ragioni giustificative previste dalla legge, il contratto rinnovato si converte in contratto a tempo indeterminato, anche nell'ipotesi in cui il primo contratto fosse di durata inferiore a 12 mesi. Una disciplina diversa è prevista nel caso in cui il lavoratore sia riassunto a termine senza il rispetto dei c.d. **periodi di stacco** di 10 o 20 giorni (a seconda della durata del primo contratto). In queste ipotesi il **secondo contratto** si converte in contratto a tempo indeterminato. Com'è noto, la disciplina attuale è stata introdotta a suo tempo per risolvere la questione del trattamento da riservare, nell'ipotesi di successione illegittima di rapporti a tempo determinato e in caso di conversione a far data dal primo contratto, agli intervalli di tempo tra un contratto e l'altro, che una risalente giurisprudenza ricostruiva come periodi di sospensione concordata del rapporto di lavoro [C. 10.9.1981, n. 5074, *Leggi d'Italia*]. La disciplina non riproduce neppure l'ipotesi, considerata peraltro di scuola, della stipulazione di contratti a termine successivi senza intervalli temporali tra l'uno e l'altro, prevista dall'art. 5, c. 4, d.lgs. n. 368/2001, per la quale la conversione operava a partire dalla conclusione del primo contratto. Secondo l'art. 21, c. 2, anche questa fattispecie ricade nell'ipotesi di successione ivi prevista, sicché si deve ritenere che la conversione operi a partire dal secondo contratto. La conversione del contratto opera anche in occasione del **superamento dei c.d. periodi di tolleranza** previsti dall'art. 22 nelle ipotesi di prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro, rispettivamente di 30 e 50 giorni a seconda che la durata (iniziale o successivamente prorogata) del contratto sia inferiore oppure pari o superiore a sei mesi. In questi casi, la conversione opera "dalla scadenza dei predetti termini", cioè dal trentunesimo o dal cinquantunesimo giorno. Infine, il contratto a termine si converte in contratto a tempo indeterminato qualora venga superato il **limite dei 24 mesi** per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti **dalla data di tale superamento**. In questo caso la conversione opera **in presenza dei presupposti oggettivi** di legittimità dell'apposizione del termine, dovendosi ritenere applicabile invece la diversa previsione del art. 19, c. 1-bis al caso di inesistenza delle ragioni giustificative (si v. *supra*). Come si è detto, detto periodo costituisce infatti il limite massimo, almeno per quanto riguarda le previsioni legali, di tolleranza del sacrificio del diritto alla stabilità del rapporto di lavoro, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, di cui si dirà, e la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine secondo la procedura di

cui al comma 3 dell'art. 19. Al di là dei casi appena citati, il periodo massimo di 24 mesi **non può ritenersi superabile** neppure alla luce delle previsioni relative al c.d. periodo di tolleranza di 30 o 50 giorni, dal momento che l'art. 22, c. 1, si apre con l'inciso "fermi i limiti di durata massima di cui all'art. 19".

VI. Il numero complessivo dei contratti a tempo determinato: il limite percentuale e le sanzioni per la violazione

- 27 L'art. 23, d.lgs. n. 81/2015, non modificato dal decreto Dignità, fissa un **limite percentuale massimo** per l'utilizzo del contratto a termine, derogabile dalla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale. Si tratta di uno strumento utilizzato a partire dalla l. n. 56/1987, che ne rinviava la determinazione alla contrattazione collettiva, in funzione limitativa del ricorso al contratto a tempo determinato. Il mantenimento di questo limite, insieme alle causali giustificative previste per i contratti di durata superiore a 12 mesi e per i rinnovi, rende ancora più stringente il controllo sul ricorso alla flessibilità del lavoro da parte dell'impresa. Come si è cercato di dimostrare in altra sede, il limite percentuale può infatti considerarsi **l'equivalente funzionale** della causale giustificativa, implicando, almeno in un sistema fondato su limiti numerici, la rinuncia al controllo di razionalità nell'esercizio dei poteri datoriali [ALESSI (9), 600]. Oggi, come si è detto, il sistema si regge sull'intreccio di **vincoli a intensità progressiva**, che rendono più pervasivo il controllo del giudice e complicano il ricorso alla flessibilità da parte del datore di lavoro. Il limite percentuale continua ad assolvere alla propria funzione di far presumere l'esistenza di una causale giustificativa solo per i contratti a termine stipulati all'interno del limite di durata di 12 mesi, mentre per quelli stipulati per una durata superiore o rinnovati si aggiunge a detta causale, rendendo più complesso il ricorso al termine (e anche alla somministrazione, si v. il commento *sub* art. 31, d.lgs. n. 81/2015) anche in presenza di ragioni obiettive.
- 28 Il limite percentuale di ricorso al contratto a termine è fissato nel **20% dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al primo gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore, o, per le attività iniziate in corso d'anno, alla data di assunzione, con arrotondamento all'unità superiore qualora il numero risultante abbia un decimale superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è consentita la stipulazione di un contratto a tempo determinato, in modo da garantire anche alle piccole realtà produttive una quota "base" di flessibilità. Secondo quanto indicato nella circ. MLPS n. 18/2014, emanata a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 34/2014, conv. in l. n. 78/2014, nella **base di calcolo** della percentuale rientrano i **lavoratori part-time**, da conteggiarsi secondo quanto prevede l'art. 9, d.lgs. n. 81/2015 e gli **apprendisti** (salvo che siano assunti a tempo determinato, secondo quanto prevedono oggi l'art. 43, c. 8, e l'art. 44, c. 5, d.lgs. n. 81/2015). Sono invece **esclusi** dalla base di calcolo, sempre secondo la predetta circolare, oltre ai rapporti di natura autonoma o parasubordinata e quelli di **lavoro accessorio** (oggi da intendersi riferito alla nuova tipologia di lavoro occasionale prevista dal d.l. n. 50/2017, conv. in l. n. 96/2017), anche i **lavoratori intermittenti** privi di indennità di disponibilità. La quota di contingentamento

può arrivare fino al 30% nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi, oltre al contratto a tempo determinato, la somministrazione di lavoro (si v. art. 31, d.lgs. n. 81/2015).

Il comma 2 dell'art. 23 esclude dal limite percentuale di cui al comma 1 e dalle **29** eventuali limitazioni stabilite dai contratti collettivi alcune ipotesi di contratti a tempo determinato. Una esenzione di carattere generale è prevista per le **fasi di avvio di nuove attività**, per il periodo stabilito dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici. In questo caso, ci si potrebbe chiedere se l'ipotesi *de qua* riguardi anche l'inizio di nuove attività da parte di **imprese già costituite**; la risposta positiva sembra preferibile, tenuto conto della *ratio* della norma, purché si tratti di attività effettivamente nuove, diverse da quelle abitualmente esercitate (si pensi all'avvio di una nuova produzione). L'esenzione riguarda anche le **start-up innovative**, escluse anche dal regime delle proroghe e dei rinnovi di cui all'art. 21 (si v. *supra*). Sono esenti dal limite percentuale i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività di carattere **stagionale**, per le quali si rinvia a quanto detto *supra*, soprattutto in relazione alle c.d. punte stagionali. Altre ipotesi di esenzione dal computo dei limiti percentuali sono quelle collegate a **specifici programmi o spettacoli** radiofonici e televisivi, cui l'art. 1, d.lgs. n. 202/2017 ha aggiunto quelli stipulati per la produzione di **specifiche opere audiovisive**, i casi di **sostituzione** di lavoratori assenti, nonché i contratti a termine stipulati con i **lavoratori di età superiore a 50 anni**. Quest'ultima ipotesi è evidentemente destinata a favorire l'assunzione di lavoratori che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso all'occupazione e dovrebbe dunque ritenersi conforme al divieto di discriminazione sulla base dell'età, alla luce della più recente giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia [si v., da ultimo, CGUE 19.7.2017, C-143/16, Abercrombie]. Infine, il comma 3 dell'art. 23 esclude dal computo i contratti di lavoro a termine stipulati da **università private, istituti pubblici o enti privati di ricerca** per lo svolgimento di attività di insegnamento, di ricerca scientifica e tecnologica, di assistenza tecnica, coordinamento o direzione della stessa, nonché i contratti stipulati per lo svolgimento di attività collegate alla realizzazione di **mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale**, allorché i datori di lavoro siano istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale individuate dal d.lgs. n. 367/1996. La norma, infine, precisa che i contratti di lavoro che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di **attività di ricerca scientifica** possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca a cui si riferiscono, il che sembra da intendersi, anche se non espressamente precisato, come una deroga al limite di durata massima di cui all'art. 19, c. 1. In tutte le ipotesi appena viste, la mancanza dei presupposti oggettivi e/o soggettivi per l'esclusione dal limite quantitativo comporta il venir meno dell'esenzione dal computo del limite del 20%, con l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui al comma 4 nel caso in cui il datore di lavoro superi la quota fissata dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Si deve anche osservare che se a detta carenza

si accompagni **anche l'assenza delle ragioni giustificative** per l'apposizione del termine, il contratto potrà essere convertito in contratto a tempo indeterminato. Si pensi al caso di un contratto stipulato per ragioni sostitutive di cui si accerti l'inesistenza, qualora la durata sia superiore a 12 mesi o si tratti di un rinnovo.

- 30 Il comma 4 dell'art. 23 prevede una **sanzione amministrativa** parametrata alla retribuzione per il superamento della percentuale di contingentamento di importo crescente a seconda del numero dei lavoratori con i quali è stata superata detta percentuale: 20% per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni, se il numero dei lavoratori è pari a uno, 50% della retribuzione se è superiore. Si tratta dunque di una **sanzione che non riguarda il singolo lavoratore**, sul presupposto (inespresso) che quest'ultimo non subisca alcun danno a causa della violazione datoriale. La previsione è altresì espressione della tendenza legislativa degli ultimi anni a mantenere intatto il potere del datore di lavoro di dimensionare discrezionalmente la propria attività produttiva, anche in violazione dei limiti fissati dalla legge, conseguendone unicamente, in questo caso, un aggravio dei costi a suo carico [per un approfondimento si v. ALESSI (9), 600]. La norma precisa che resta esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, confermando così che la quota di contingentamento è posta a presidio della precarietà in generale [così CIUCCIOVINO (22), 616] e non a tutela del diritto del lavoratore alla stabilità del rapporto di lavoro, garantita oggi dalla combinazione dei limiti causali e temporali previsti dalla legge. Se è così, tuttavia, si deve ammettere che la quota di contingentamento rappresenta un argine di scarsa portata, sia perché le ipotesi escluse sono numerose e alcune di esse molto utilizzate (si pensi alle ipotesi di sostituzione), sia perché può essere superata dalla contrattazione collettiva, anche di livello aziendale.

VII. Lavoro a termine e ruolo della contrattazione collettiva

- 31 Il ritorno della disciplina del contratto a termine a un sistema in cui si intrecciano vincoli diversi, sia causali che numerici, ripropone la questione del ruolo della contrattazione collettiva nella gestione della flessibilità [sul tema, in generale, si v. NAPOLI (50), 85]. Nel sistema precedente, in cui la regola generale era l'acausalità del contratto e i limiti numerici molto ampi, la contrattazione collettiva era relegata a un ruolo, tutto sommato, marginale [ALESSI (7), 90]. L'apposizione di vincoli più forti alla conclusione del contratto di lavoro a termine e, soprattutto, l'azione combinata degli stessi rende necessario tornare a riflettere sugli spazi aperti all'autonomia collettiva, attraverso l'analisi dei richiami ad essa operati dalla legge. Ciò che si può osservare fin da subito è che la legge affida l'integrazione della disciplina generale del contratto a tempo determinato ai **contratti collettivi sia di livello nazionale che aziendale**, purché stipulati da soggetti comparativamente più rappresentativi, secondo quanto stabilisce l'art. 51, d.lgs. n. 81/2015. Si tratta del ben noto modello della "flessibilità contrattata", che fin dagli anni '80 ha visto la contrattazione collettiva svolgere la funzione di introdurre dosi di flessibilità ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge, a fronte dell'applicazione da parte del datore di lavoro del contratto collettivo [ALESSI (7), 95; BOLLANI (14), 19]. Nel

nuovo quadro normativo, il rinvio anche alla contrattazione aziendale può però condurre, da un lato, a una regolamentazione differenziata del contratto a termine anche nell'ambito dello stesso territorio, dall'altro a una verifica molto complessa della tenuta dei limiti individuati dal d.lgs. n. 81/2015, che rischia di mettere in seria crisi la conformità della nostra disciplina, pur più restrittiva che in passato, rispetto alla dir. 99/70/CE. Per tale ragione, appare opportuno analizzare le varie ipotesi in cui la contrattazione collettiva è abilitata a intervenire sulla base delle previsioni legali, riservando poi qualche osservazione finale alla contrattazione di prossimità di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. in l. n. 148/2011.

L'individuazione tassativa operata dalla legge delle ipotesi di legittima apposi- **32**
zione del termine, sia pure solo per i rinnovi e per i contratti di durata superiore a 12 mesi, **esclude**, come si è detto, la possibilità per la contrattazione collettiva di intervenire sulle **causali**, individuandone di ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 19, c. 1 [MARESCA (40), 6; TOMASSETTI (66), 158]. Una simile restrizione impedisce di includere tra le causali ammissibili le c.d. "punte stagionali", ad esempio, o di escludere la rilevanza delle ragioni oggettive per i rapporti di durata superiore a 12 mesi. Si può ritenere, tuttavia, che residui uno spazio per l'individuazione di **ipotesi esemplificative** delle causali di cui all'art. 19, in riferimento alle peculiarità del settore merceologico o dell'azienda [PASSALACQUA (52), 28; TOMASSETTI (66), 162] fermo restando che le previsioni contrattuali **non potranno escludere il controllo del giudice**, oltre che sulla sussistenza delle condizioni legittimanti l'apposizione del termine, sulla riconducibilità di dette ipotesi alle fattispecie individuate tassativamente dalla legge. L'unico caso in cui alla contrattazione collettiva è consentito l'intervento in tema di presupposti sostanziali è quello delle **attività stagionali**, per le quali, tuttavia, resta pur sempre possibile l'accertamento del requisito della stagionalità da parte del giudice, come si è detto (si v. *supra*).

Se sul versante dei limiti sostanziali all'apposizione del termine il ruolo della **33**
contrattazione collettiva è, come si è visto, molto limitato, spazi maggiori di intervento si aprono con riguardo ai **limiti di carattere numerico**. In primo luogo, ai contratti collettivi è consentito modificare la **durata massima** dei rapporti di lavoro successivi intercorsi tra lo stesso datore e lo stesso lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, ai sensi dell'art. 19, c. 2. L'affermazione richiede alcune precisazioni; in primo luogo, la legge non consente, come in passato, di aumentare (ma, sembrerebbe, neppure di ridurre) la durata massima del primo contratto a termine, fissata inderogabilmente in 24 mesi dall'art. 19, c. 1, ma solo di intervenire sulla durata complessiva dei contratti successivi. In secondo luogo, l'intervento della contrattazione collettiva sulla durata massima non può che incidere anche sul **momento a partire dal quale opera la conversione** del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, di cui all'art. 19, c. 2, nel caso del superamento del limite massimo per effetto di una successione di contratti. In altre parole, l'art. 19, c. 2, deve essere interpretato come se prevedesse, accanto al limite di 24 mesi, il "diverso limite stabilito dalla contrattazione collettiva ai sensi del primo periodo del comma 2". Infine, il

necessario rispetto dovuto alla dir. 99/70/CE e, in particolare, alle previsioni in materia di contrasto agli abusi nel ricorso al contratto a termine, richiede che un limite sia comunque individuato; da questo punto di vista si deve ritenere che la contrattazione collettiva **non possa rimuovere del tutto il limite massimo di durata** o renderlo simbolico (si pensi a un limite di durata massima di 30 anni). Si può anche ritenere, infine, che **continuino a mantenere efficacia** i diversi limiti temporali previsti dalla contrattazione collettiva precedente all'entrata in vigore delle modifiche introdotte con il d.l. n. 87/2018 [TOMASSETTI (66), 167]. In tal senso si è orientata anche la circolare del MLPS n. 17/2018.

- 34 Nessuno spazio regolativo, almeno per quanto riguarda la contrattazione collettiva ex art. 51, d.lgs. n. 81/2015, è previsto per quanto riguarda il requisito causale richiesto per i **rinnovi**, il numero massimo di **proroghe** e i **periodi di stacco** (c.d. *stop & go*) tra un contratto a termine e l'altro. Ancora una volta, l'unica apertura della legge si ha riguardo alle attività di carattere stagionale individuate dai contratti collettivi, secondo quanto prevede l'art. 21, c. 2.
- 35 Un ruolo di maggior rilievo è invece attribuito ai contratti collettivi dall'art. 23, in relazione alla c.d. **quota di contingentamento**. La ragione della scelta legislativa risiede probabilmente nella differente funzione attribuita a detta quota nel nuovo sistema di limiti al ricorso al contratto a termine, di controllo sull'utilizzo della flessibilità in generale, come si è avuto modo di dire (si v. *supra*). Non è un caso che nell'ambito della previsione di cui all'art. 23 sia previsto anche, al comma 5, il **diritto di informazione** delle RSA/RSU, secondo le modalità definite dai contratti collettivi, sul ricorso al lavoro a tempo determinato. Questi aspetti, uniti al fatto che la violazione della quota di contingentamento è assistita unicamente da una sanzione amministrativa, fanno concludere che alla contrattazione collettiva sia attribuito un ruolo di **governo del mercato della flessibilità del lavoro**, anche se più limitato che in passato, sia perché i contratti collettivi già prevedono quote di contingentamento, spesso inferiori al limite di legge, sia perché al datore di lavoro è riconosciuta comunque una quota minima del 20%, superabile attraverso un aggravio dei costi [su questi aspetti si v. ALESSI (7), 94]. All'autonomia collettiva, dunque, è consentito di intervenire in funzione suppletiva rispetto alla previsione legale [ALESSI (8), 27] **aumentando o riducendo** la quota di contingentamento, anche in relazione alla somministrazione di lavoro, secondo quanto prevede l'art. 31.
- 36 L'individuazione di limiti più stringenti di quanto avveniva nel sistema precedente all'apposizione del termine al contratto di lavoro, sia per quanto attiene ai presupposti sostanziali, sia per ciò che concerne i limiti numerici, riaccende l'interesse (del resto mai del tutto sopito) sulle possibilità aperte dal ricorso ai c.d. **contratti di prossimità** di cui all'art. 8, d.l. n. 138/2011, conv. in l. n. 148/2011. Oggi la questione più rilevante è senza dubbio quella che riguarda la possibilità per la contrattazione di **introdurre causali giustificative ulteriori** oppure di **escludere la rilevanza delle causali giustificative** in termini più ampi rispetto a quanto previsto dall'art. 19, c. 1, dal momento che la re-introduzione

del vincolo causale è senza dubbio l'innovazione più significativa, tra quelle che non consentono la deroga da parte della contrattazione collettiva *tout court*, della nuova disciplina [Passalacqua (52), 29; Maresca (40), 6]. Per gli altri aspetti, cioè l'eliminazione dei periodi di stacco tra un contratto e l'altro e l'incremento del numero di proroghe consentite, si è già registrata, in effetti, un'intensa produzione contrattuale nel vigore del d.lgs. n. 368/2001, stando a quanto riferiscono le ricerche svolte in questo ambito [Imberti (34), 255; Mattei (44), 77]. Quanto alla prima questione, **l'introduzione di nuove causali giustificative** non sembra porre particolari problemi, dato che una simile prerogativa era sicuramente consentita anche nel vigore della l. n. 230/1962 e che anche la disciplina attuale autorizza l'intervento della contrattazione per l'individuazione di nuove ipotesi di ricorso al contratto a termine, come si è visto in materia di lavoro stagionale. Oggi l'assenza dell'espresso rinvio legale rende certamente più complesso il percorso, dal momento che il contratto di prossimità *ex art. 8, d.l. n. 138/2011*, è soggetto a limiti di scopo e a vincoli di conformità con la Costituzione e con l'ordinamento europeo [sul punto si v. Perulli, Speciale (54), 1; Napoli-Ferrante-Corti-Occhino (51), *passim*; Santoro Passarelli (57), 1], e dunque al controllo del giudice sul contenuto del contratto e sull'idoneità degli strumenti individuati rispetto al conseguimento dell'obiettivo dichiarato dalle parti [Alessi (6), 37]. A ciò si aggiunga che le causali individuate dalla contrattazione dovranno rispettare, in ogni caso, il requisito della **temporaneità**, in modo da mantenere il rapporto di eccezione alla regola della normale durata indeterminata del rapporto di lavoro, in conformità a quanto prevede l'art. 1, d.lgs. n. 81/2015 e la dir. 99/70/CE [su questi profili si v. Aimo (2), 54 ss.; Albi (4), 625; Zappalà (70), 141]. In merito, occorre anche ricordare che la Corte di Giustizia ha più volte sottolineato che la disciplina dei contratti a termine deve essere tale da escludere che attraverso il ricorso ad essi possano essere soddisfatte "esigenze permanenti e durevoli" del datore di lavoro [CGUE 23.4.2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Angelidaki; CGUE 26.11.2014, cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, Mascolo; cfr. Trib. Firenze, 26 settembre 2019, n. 794 che sancisce come "esigenze stabili e durevoli di occupazione debbano essere soddisfatte esclusivamente tramite contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, essendo in tal caso vietato l'utilizzo del contratto a tempo determinato"]. Le osservazioni che precedono permettono di ritenere che una regolamentazione contrattuale *ex art. 8, d.l. n. 138/2011* che **escluda del tutto il rilievo delle causali giustificative**, mantenendo esclusivamente i limiti numerici, potrà considerarsi conforme al quadro regolativo nazionale ed europeo solo se in grado di contrastare efficacemente gli abusi nel ricorso a contratti a termine successivi, secondo quanto stabilisce la dir. 99/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia UE. È infatti vero che la Corte di Giustizia ha più volte ricordato che la previsione di ragioni oggettive per il rinnovo del contratto a termine è solo una delle misure volte a contrastare gli abusi, ben potendo gli Stati membri affidare tale funzione esclusivamente ai limiti temporali o a misure equivalenti; tuttavia, la stessa Corte ha anche sottolineato che dette misure devono essere tali da prevenire effettivamente il ricorso a contratti a termine successivi e assistite da sanzioni efficaci [CGUE 26.2.2015, C-238/14, Commissione v. Lussemburgo; CGUE 7.3.2018, C-494/16, Santoro;

CGUE 25.10.2018, C-331/17, Sciotto]. Si deve ritenere, pertanto, che l'esclusione del rilievo della causale oltre i limiti tracciati dall'art. 19, c. 1, possa essere disposta dal contratto di prossimità, purché rimangano applicabili misure antiabusive parimenti efficaci, come la durata massima dei rinnovi e la percentuale di contingentamento [Maresca (40), 7]. Su questi profili, poi, il giudice potrà esercitare il proprio controllo, anche in relazione alla conformità dell'accordo alla normativa europea, del resto espressamente richiamata dall'art. 8, d.l. n. 138/2011.

BIBLIOGRAFIA: (1) AIMO, *La nuova disciplina su lavoro a termine e somministrazione a confronto con le direttive europee: assolto il dovere di conformità?*, DLRI 2015, 635; (2) AIMO, *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Torino 2017; (3) ALBI, *Le modifiche al contratto a termine*, in CARINCI F.-ZILIO GRANDI, *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto I*, Adapt University Press 2014, n. 78, 109; (4) ALBI, *Il rapporto tra contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato nella legislazione più recente*, DLRI 2015, 625; (5) ALESSI, *Professionalità e contratto di lavoro*, Milano 2004; (6) ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino 2012; (7) ALESSI, *La difficile convivenza della legge e della contrattazione collettiva nella disciplina del contratto a tempo determinato*, in CARINCI F.-ZILIO GRANDI, *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atto I*, Adapt University Press 2014, 90; (8) ALESSI, *Il lavoro a tempo determinato dopo il d.lgs. 81/2015*, in ZILIO GRANDI-BIASI, a cura di, *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Padova 2015, 19; (9) ALESSI, *Il sistema "acausale" di apposizione del termine e di ricorso alla somministrazione: come cambia il controllo sulla flessibilità*, DLRI 2015, 597; (10) ALESSI, *I contratti a termine nel settore delle poste tra passato e futuro*, DRI 2016, 1103; (11) BARBERA, *Il nuovo diritto del lavoro: innovazione e continuità*, in EAD. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, Milano 2007, I; (12) BASENGHI-RUSSO (a cura di), *Flessibilità, sicurezza e occupazione alla prova del Jobs Act*, Torino 2016; (13) BELLAVISTA, *La direttiva sul lavoro a tempo determinato*, in GARILLI-NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino 2003, I; (14) BOLLANI, *Lavoro a termine, somministrazione e contrattazione collettiva in deroga*, Padova 2013; (15) BROLLO, *La nuova flessibilità "semplificata" del lavoro a termine*, ADL 2014, 566; (16) BUOSO, *La conversione dei contratti a termine per i dipendenti delle fondazioni lirico-sinfoniche al vaglio della Corte costituzionale*, SJ 2016, 1467; (17) CALAFÀ, *Il dialogo multilevel tra corti e la «dialettica prevalente»: le supplenze scolastiche al vaglio della Corte di Giustizia*, RIDL 2015, II, 309; (18) CARINCI F.-ZILIO GRANDI, *Jobs Act. La nuova politica del lavoro: contratto a termine e somministrazione*, DPL 2014, Inserto, n. 44, III; (19) CARINCI M.T., *Clausole generali, certificazione e limiti al sindacato del giudice. A proposito dell'art. 30, L. 183/2010*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 114/2011; (20) CINELLI-FERRARO G.-MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Torino 2013; (21) CIUCCIOVINO, *Il sistema normativo del lavoro temporaneo*, Torino 2008; (22) CIUCCIOVINO, *Il sistema sanzionatorio del contratto a termine e della somministrazione di lavoro dopo il Jobs Act*, DLRI 2015, 611; (23) CORAZZA, *Il lavoro a termine nel diritto dell'Unione Europea*, in DEL PUNTA-ROMEI (a cura di), *I rap-*

porti di lavoro a termine, Milano 2013, 1; (24) CORDELLA, *Riforma Fornero e start up innovative, le modifiche targate 2012 in tema di contratto a tempo determinato: tra finalità economico-occupazionali e recepimento del diritto comunitario*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 171/2013; (25) DEL PUNTA-ROMEI (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Milano 2013; (26) FALERI, *le tecniche di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine e i diritti di precedenza*, in DEL PUNTA-ROMEI (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Milano 2013, 310; (27) FERRANTE, *Dal contratto al mercato: evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act*, Torino 2017; (28) FILI, *Decreto legge n. 87 del 2018 convertito nella legge n. 96 e dignità dei lavoratori*, LGIur 2018, 869; (29) FIORILLO, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in FIORILLO-PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino 2015; (30) FRANZA, *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Milano 2010; (31) GAROFALO C., *Sulla conformità della normativa italiana sul contratto a termine a quella europea: le sezioni unite mettono un punto fermo anche per il futuro?*, ADL 2016, 964; (32) GARILLI-NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino 2003; (33) GHERA-GAROFALO D. (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari 2015; (34) IMBERTI, *A proposito dell'art. 8 della legge n. 148/2011: le deroghe si fanno, ma non si dicono*, DLRI 2013, 255; (35) LAZZERONI, *La disciplina dei contratti a termine il regime delle garanzie*, in DEL PUNTA-ROMEI (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Milano 2014, 151; (36) LECCESE, *La compatibilità della nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con la direttiva n. 99/70*, RGLPS 2014, I, 709; (37) MAGNANI, *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 212/2014; (38) MAGNANI-PANDOLFO-VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro: commentario al D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, c. 7, della L. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino 2016; (39) MARAZZA, *Decreto dignità: prime considerazioni sulle novità in materia di contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro*, GC.Com 2018, n. 7, 3; (40) MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, Lavoro, Diritti, Europa 2018; (41) MARINELLI, *Contratto a termine e cause di giustificazione*, in GARILLI-NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino 2003, 45; (42) MARINELLI, *Contratto a termine ed attività stagionali*, in Lavoro, Diritti, Europa 2019, n. 1; (43) MASSI, *Contratto a termine e diritto di precedenza*, DPL 2015, 2037; (44) MATTEI, *Il grado di evoluzione della c.d. contrattazione di prossimità a partire dall'osservatorio trentino sui diritti sociali del lavoro*, in BARBERA-PERULLI, *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova 2014, 77; (45) MENEGOTTO, c. I. *Le nuove regole per i rapporti di lavoro a termine*, in MENEGOTTO-RAUSEI-TOMASSETTI, *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, Adapt Labour Studies, e-Book series n. 76-2018, 2; (46) MENGHINI, *Il lavoro a termine: linee interpretative e prospettive di riforma: gli anni Ottanta*, Milano 1980; (47) MENGHINI, *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, ADL 2014, 1221; (48) MENGHINI, *Lavoro a tempo determinato. (artt. 1, 19-29, 51 e 55)*, in

CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies. e-Book series, n. 48-2015; (49) MINERVINI, *Il "decreto dignità" per i lavoratori e per le imprese e la nuova disciplina del contratto a termine*, DRI 2019, 359; (50) NAPOLI, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, in GARILLI-NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino 2003, 85; (51) NAPOLI-FERRANTE-CORTI-OCCHINO, *Nuove tendenze nelle fonti del Diritto del lavoro. Dagli accordi del 2009 e 2011 al decreto legge 138*, Milano 2012; (52) PASSALACQUA, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 380/2018; (53) PERULLI, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in AIDLASS, *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Milano 2003; (54) PERULLI-SPEZIALE, *L'art. 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione d'agosto" del Diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, n. 132/2011; (55) PRETEROTI-FERRARO F., *Contratto di lavoro a tempo determinato (Jobs Act)*, Dcomm, 2017, in *Leggi d'Italia*; (56) ROCCELLA, *I rapporti di lavoro a termine*, in VARESI-ROCCCELLA, *Le assunzioni. Prova e termine. Commentario al codice civile*, diretto da SCHLESINGER P., Milano 1990; (57) SANTORO PASSARELLI, *Il contratto aziendale in deroga*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 254/2015; (58) SARACINI, *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, Napoli 2013; (59) SARTORI, *Prime osservazioni sul decreto "dignità": controriforma del Jobs Act con molte incognite*, RIDL 2018, I, 651 ss.; (60) SCARPELLI, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giustizia Civile.Com*, 2018, 3; (61) SPEZIALE, *La nuova legge sul lavoro a termine*, DLRI 2001, 361; (62) SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, n. 153/2012; (63) SPEZIALE, *Lavoro a termine*, EdD - Ann, Milano 2016, XI, 497; (64) TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Adapt Labour Studies. e-Book series, 2015, n. 45; (65) TIRABOSCHI-CASANO (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act: commento sistematico dei decreti legislativi nn. 22, 23, 80, 81, 148, 149, 150 e 151 del 2015 e delle norme di rilievo lavoristico della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità per il 2016)*, Milano 2016; (66) TOMASSETTI, *Legge e contrattazione collettiva al tempo della c.d. Terza Repubblica*, in MENEGOTTO-RAUSEI-TOMASSETTI, *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, Adapt Labour Studies, e-Book series n. 76-2018, 148; (67) VERGARI, *Le causali nel contratto a termine riformato*, LGiur 2018, 989; (68) VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro e i suoi antidoti, un'analisi comparata*, DLRI 1993, 235; (69) UBERTI, *Contratti a termine, somministrazione e tutele crescenti nel "decreto dignità"*, LGiur 2018, 977; (70) ZAPPALÀ, *La tutela della persona nel lavoro a termine. Modelli di regolazione e tecniche di regolamentazione al tempo della flexicurity*, Torino 2012; (71) ZAPPALÀ, *Legge e contratto collettivo nella co-regolazione della flessibilità*, in BARBERA-PERULLI, *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padova 2014, 139; (72) ZOPPOLI L., *Il "riordino" dei modelli di rapporto di lavoro tra articola-*

zione tipologica e flessibilizzazione funzionale, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 213/2014.

Art. 24 - Diritti di precedenza

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25 - Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.

2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.