

«La sfuggente temporaneità»: un dialogo con Riccardo Del Punta sul lavoro a termine

Michele Tiraboschi

1. L'occasione di un rinnovato dialogo: la nuova disciplina del contratto di lavoro a termine ex art. 24, decreto-legge n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023

Non ci è dato purtroppo sapere quale giudizio avrebbe formulato Riccardo Del Punta sulla recente riforma del contratto a termine (e della somministrazione di lavoro) contenuta nell'articolo 24 del decreto-legge n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023. Mi pare questa, tuttavia, una occasione propizia per riprendere idealmente il dialogo con Riccardo su un aspetto centrale della disciplina del contratto a tempo determinato che, in passato, ci ha visti assumere posizioni diverse se non proprio contrapposte, e che mi porta oggi ad ammettere che aveva ragione lui; o, meglio, che è stato lui ad aver avuto la capacità di guardare più lontano di quanto sia stato capace di fare io, quasi venticinque anni fa (Tiraboschi 1999), rispetto alla possibile evoluzione dell'istituto e della sua regolazione nel nostro ordinamento giuridico a seguito della approvazione della direttiva del Consiglio n. 1999/70/CE con cui veniva recepito l'accordo quadro raggiunto il 18 marzo 1999 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale europee del tempo (CES, UNICE e CEEP) in rappresentanza di imprese e lavoratori.

Il riferimento è al saggio di Riccardo dal titolo *La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale* pubblicato sul numero 4/XII del 2002 di *Diritto delle Relazioni Industriali*; un contributo a cui sono particolarmente legato in quanto espressamente dedicato alla memoria di Marco Biagi che, come noto, è stato l'artefice progettuale e culturale del decreto legislativo

Michele Tiraboschi, University of Modena and Reggio Emilia, Italy, michele.tiraboschi@unimore.it, 0000-0002-6040-0175

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Michele Tiraboschi, «*La sfuggente temporaneità*»: un dialogo con Riccardo Del Punta sul lavoro a termine, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.67, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 1083-1092, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

6 settembre 2001, n. 368, con cui veniva recepita nel nostro ordinamento la direttiva del Consiglio n. 1999/70/CE (Biagi 2002a), a cui le «note accorpate» di Riccardo erano di fatto indirizzate.

2. Dal decreto legislativo n. 368/2001 al decreto-legge n. 48/2023: venti anni di riforme e contro-riforme del contratto a termine

Non è il caso di attardarsi sulle complesse e tormentate vicende politiche e sindacali dell'epoca, che Giuseppe Pera ebbe occasione di ricostruire in un agile e particolarmente ficcante studio – come nello stile del Maestro di Riccardo – emblematicamente intitolato *La strana storia dell'attuazione della direttiva CE sui contratti a termine* (Pera 2001). E neppure è possibile riepilogare, in questa sede, le fasi del processo di strisciante deregolazione della disciplina del contratto a termine contenuta nella legge 18 aprile 1962, n. 230 (vedi Del Punta 2002, spec. 543-544), che aveva portato Luigi Montuschi, e cioè il Maestro di Marco Biagi, a parlare del quadro legale relativo alle assunzioni a tempo determinato alla stregua di un vero e proprio caso di bricolage normativo (Montuschi 1997). Di quel lontano dibattito è in effetti sufficiente ricordare – in un contributo che si propone, semplicemente, di avviare un tentativo di dialogo con Riccardo proiettato al futuro – il punto di approdo normativo agevolato dalla direttiva europea sui contratti a tempo determinato da intendersi, a detta di molti (così, su tutti, Biagi 2002b), nei termini di una prima tappa del (controverso) processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano.

Con la riforma di inizio millennio il contratto a tempo determinato si sarebbe cioè configurato – in presenza di quelle «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» indicate all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001 come elemento di legittima «apposizione di un termine di durata del contratto di lavoro subordinato» – come schema contrattuale alternativo e non più subalterno al lavoro a tempo indeterminato (Biagi 2002b e già Montuschi 2000) superando così una concezione culturale, unica o quasi nel panorama internazionale e comparato (così già Giugni 1979), «dove il contratto a termine è visto come disvalore, come eccezione da ammettere soltanto in limitate circostanze» (Giugni 1978, qui 126). Di modo che, in un quadro legale che condizionava la possibilità di assunzione a termine alla presenza di ragioni oggettive, ancorché di natura non necessariamente temporanea, l'unico elemento distintivo tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro a termine poteva rinvenirsi non in elementi strutturali o di fattispecie quanto nella «applicabilità o meno delle tutele (soprattutto quelle di tipo reale) stabilite dall'ordinamento in caso di licenziamento ingiustificato» (Biagi 2002b, qui 19).

In altri termini, fatta eccezione per le ipotesi di licenziamento per colpa del lavoratore, con il decreto legislativo n. 368/2001 l'ordinamento stabiliva una perfetta simmetria tra contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato condizionando, rispettivamente, il momento iniziale del rapporto di lavoro (l'assunzione a termine del lavoratore) ovvero il momento finale (il suo licenziamento nei contratti a tempo indeterminato) alla presenza di motivazioni

oggettive (le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 368/2001). Da questo punto di vista, era convinzione di chi scrive, avallata dagli orientamenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (circolare 1° agosto 2002, n. 42), che il termine di durata fosse niente altro che la dimensione entro cui misurare e verificare la ragionevolezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto a tempo indeterminato, a nulla rilevando la natura, ordinaria o temporanea, della esigenza aziendale ad esse sottostante (Tiraboschi 2002, qui 104) e restando per contro preclusa al giudice, in ragione della ispirazione essenzialmente antifraudolenta della nuova disciplina, la possibilità di un controllo di merito circa l'opportunità o meno della scelta aziendale, così come esplicitata dal datore di lavoro, in ragione della sua natura, se cioè temporanea o meno (Tiraboschi 2002, qui 99).

È noto come l'assetto del contratto a termine voluto dal decreto legislativo n. 368/2001 non ha retto alla prova del tempo. In un primo tempo in ragione degli orientamenti della magistratura che si sono via via susseguiti sulla nuova disciplina e che hanno finito con lo sgretolare impianto e obiettivi del disegno legislativo del 2001 e dell'avviso comune separato ad esso sottostante, raggiunto il 4 maggio del 2001, tra un numero significativo di associazioni datoriali e sindacali con l'autoesclusione della Cgil avvenuta il giorno successivo (Biagi 2002b). In un secondo tempo per via di successive e alluvionali riforme legislative della disciplina del contratto a tempo determinato che hanno portato da ultimo – in un alternarsi schizofrenico di riforme e controriforme legislative (vedi, per tutti, Passalacqua 2018) e in un panorama contrattual-collettivo inevitabilmente frammentato se non paralizzato alla velocità del cambiamento impresso dal legislatore (si veda la mappatura di oltre 50 Ccnl condotta in Alifano, Di Gioia, Impellizzieri, Tiraboschi 2023) – al varo dell'articolo 24 del decreto-legge n. 48/2023, convertito in legge n. 85/2023 (Garofalo, Tiraboschi 2023), il cosiddetto decreto-lavoro. Un decreto di particolare interesse, rispetto al contributo offerto da Riccardo su questa materia, non solo perché ripropone (in via transitoria) la formula delle ragioni tecniche, produttive o organizzative, come ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato in assenza di previsioni collettive, ma anche perché, come in una sorta di gioco dell'oca, ci porta oggi al punto di partenza del processo di modernizzazione del nostro mercato del lavoro sollevando non poche incertezze e problemi interpretativi rispetto a un nodo teorico-ricostruttivo, quello della temporaneità del contratto a tempo determinato, su cui Riccardo ha cercato di fornire un contributo, con il già ricordato studio su *La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale*, che torna oggi quanto mai attuale e meritevole di attenta (ri)lettura.

3. Il contratto a termine dopo la riforma del c.d. decreto-lavoro (2023) tra poche certezze e antichi problemi

La riforma del 2023 del contratto a termine si concentra, nel suo contenuto di maggiore rilevanza, (1) sui contratti a termine di durata superiore ai dodici

mesi ovvero (2) sulle proroghe e (a seguito della conversione) anche sui rinnovi oltre i dodici mesi di contratti di durata inizialmente inferiore ai dodici mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore ai dodici mesi, anche in caso di proroghe e rinnovi, resta confermato, per effetto della modifica in tal senso degli artt. 19, comma 4 e 21, comma 01, primo periodo, del decreto legislativo n. 81/2015 il regime della c.d. acausalità.

La nuova previsione normativa pare relativamente chiara: un contratto di lavoro può avere una durata superiore ai dodici mesi (per una durata massima complessiva di ventiquattro mesi, fatte salve alcune ipotesi derogatorie) unicamente nei casi di «sostituzione di altri lavoratori» ovvero «nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51» del d.lgs. n. 81 del 2015; solo in assenza, nei contratti collettivi applicati in azienda, di previsioni contrattual-collettive, e comunque non oltre il 30 aprile 2024, sarà possibile stipulare un contratto a termine di durata superiore ai dodici mesi ovvero prorogare o rinnovare oltre i dodici mesi un contratto di durata inferiore per soddisfare «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti». Con essa il legislatore intende dunque superare il regime delle c.d. «causali impossibili» introdotto in vigore del c.d. decreto-dignità (decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96) affidando la regolazione dell'istituto a regime – una volta cioè superato il periodo di transizione a «doppio canale», fissato al 30 aprile 2024, nel rimando tra funzione primaria della autonomia collettiva e funzione sussidiaria della autonomia privata individuale – alla contrattazione collettiva. Non una piena liberalizzazione del lavoro temporaneo, come pure è stato sostenuto nel dibattito pubblico e politico-sindacale che ha accompagnato l'approvazione del decreto, ma una liberalizzazione controllata che – diversamente da quanto previsto nella riforma del 2001 (Del Punta 2002, 545, parlava, in proposito, di «spiazzamento» della autonomia collettiva) – viene ora affidata a un preventivo «controllo collettivo» da parte di soggetti dotati di un grado elevato di rappresentatività (art. 51 del decreto legislativo n. 81/2015) non tanto sulla legittimità del contratto a termine in sé quanto sugli abusi di detto strumento (vuoi per la durata eccessiva del primo contratto a termine, vuoi anche per la successione di più contratti a termine) secondo quello che era, del resto, il chiaro intendimento del legislatore comunitario e delle stesse parti sociali a livello europeo (Biagi 2002b). È dunque alla contrattazione collettiva che è affidato il compito di individuare, caso per caso, il giusto equilibrio tra flessibilità e sicurezza in considerazione delle mutevoli esigenze di imprese e lavoratori di un dato settore produttivo, di un determinato territorio o di una specifica realtà di lavoro in punto di ricorso a contratti di lavoro temporaneo (lavoro a termine e somministrazione di lavoro).

Questa ricostruzione del quadro giuridico-istituzionale vigente del contratto a termine è, tuttavia, solo apparentemente pacifica quantomeno se si pone attenzione al portato della già richiamata disciplina di livello europeo e degli orientamenti della magistratura tanto a livello euro-unitario che interno che, nel frattempo, si sono consolidati in materia. I nodi giuridici che emergono, nel necessario passaggio dalla formulazione della nuova «disposizione» di legge al

contenuto precettivo della «norma» che si delinearà meglio nei prossimi mesi, grazie al consolidamento delle interpretazioni e ai primi pronunciamenti della magistratura, sono numerosi e particolarmente complessi (vedi Garofalo, Tiraboschi 2023).

Pensando al contributo di Riccardo in materia di lavoro temporaneo la questione essenziale da affrontare, rispetto alla chiara intenzione del legislatore della novella, è se l'intervento della contrattazione collettiva a cui è affidato, a regime, il quadro regolatorio dell'accesso al lavoro a termine è libero ovvero se debbano, in ogni caso, rispettarsi condizioni e limiti, emersi nel tempo in sede giurisdizionale, rispetto alla natura delle esigenze aziendali (strutturali o solo temporanee) che legittimano l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Questo era il nodo interpretativo sotteso alla entrata in vigore del decreto legislativo n. 368/2001 oggetto delle considerazioni di Riccardo, e questo torna ad essere oggi il punto di maggiore incertezza interpretativa rispetto all'articolo 24 del decreto-legge n. 48/2023 convertito, con modificazioni, in legge n. 85/2023.

4. La temporaneità resta un attributo necessario della ragione giustificatrice del contratto a termine per come individuata dai contratti collettivi di lavoro?

Ancora una volta – come a suo tempo efficacemente evidenziato da Riccardo pur in relazione a un quadro giuridico-istituzionale profondamente diverso – il «nodo interpretativo fondamentale» della disciplina del lavoro a tempo determinato resta quello della temporaneità o meno delle esigenze che legittimano l'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro subordinato (Del Punta 2002, qui 545). Non è infatti un caso – sottolinea Riccardo (Del Punta 2002, qui 542) – che la legge abbia sempre utilizzato la denominazione di «contratto di lavoro determinato», nella quale «risalta non il momento finale del rapporto, ma la predeterminazione della sua durata» e, dunque, la temporaneità del vincolo giuridico.

Il problema giuridico che si pone oggi, con la novella del c.d. decreto-lavoro, è quello che nelle riflessioni di Riccardo, rivolte al quadro giuridico-istituzionale del 2001, appariva «nei fatti poco configurabile», alla luce di una seppur sommaria ricognizione empirica di una prassi contrattual-collettiva in materia decisamente restrittiva, e cioè un sindacato giudiziale sulla rispondenza delle causali contenute nei contratti collettivi di lavoro «ad un meta-concetto, come quello di temporaneità dell'esigenza aziendale determinante» (Del Punta 2002, 546).

Facendo leva sullo spirito della direttiva europea in materia di lavoro a termine – e, segnatamente, sulla previsione contenuta nel preambolo (ma non nella parte precettiva) dell'accordo quadro «versato nella direttiva», dove espressamente si afferma che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori – Riccardo giungeva a una conclusione opposta alla mia (Tiraboschi 2002) e cioè a sostenere la tesi secondo cui la temporaneità è elemento strutturale dell'istituto del lavoro a termine. Non si vede cioè quale causale «possa immaginarsi a giustificazione del ricorso ad un contratto a termine, invece di un contratto a

tempo indeterminato, se non una causale che sia, per l'appunto, relativa ad un'esigenza aziendale temporanea» (Del Punta 2002, qui 547).

La verità, secondo la ricostruzione offerta da Riccardo, è che il legislatore dell'epoca – pur animato da intenti liberalizzatori, al pari di quelli attuali – si è poi trovato di fronte a «un tipico dilemma logico-sistematico: egli, da un lato, non poteva equiparare totalmente lavoro a termine e a tempo indeterminato, giacché tanto valeva, a quel punto, che rinunciasse a regolare l'istituto, a parte la disciplina dei limiti alla proroga, che egli avrebbe dovuto comunque mantenere per vincolo comunitario; dall'altro, posta la costrizione descritta, egli doveva per forza introdurre un requisito di giustificazione per l'accesso all'istituto» (Del Punta 2002, 547-48).

Vi sarebbe stata, in realtà, una terza e probabilmente più rassicurante soluzione, che lo stesso Riccardo aveva intravisto e, in seguito, probabilmente, suggerito nel 2012 nell'ambito della riforma del mercato del lavoro promossa da Elsa Fornero, di cui è stato ascoltato e influente consulente. Quella cioè di prevedere, per i contratti di durata non superiore a un certo lasso di tempo, una liberalizzazione totale. Nel saggio del 2002 Riccardo ipotizzava questa soluzione per i contratti di durata non superiore ai due mesi (Del Punta 2002, qui 548), ferma restando la necessità di una motivata ragione per contratti di durata superiore anche per il tramite di proroghe o rinnovi. E sappiamo che nella legge n. 92/2012, in punto di riforma del decreto legislativo n. 368/2001, l'acausalità del contratto a termine venne in effetti stabilita «nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato» (art. 1, comma 9, legge n. 92/2012).

5. Una conferma alla luce dei vincoli di sistema che condizionano l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro

Rispetto alle posizioni assunte da Riccardo, sulla necessaria temporaneità delle esigenze datoriali che legittimano l'apposizione del termine di durata al contratto di lavoro subordinato, non ha oggi alcun pregio un tentativo di ripercorrere le argomentazioni tecnico-giuridiche che mi portavano allora, in coerenza con le intenzioni del legislatore e anche una certa dose di buone argomentazioni, a sostenere il contrario (Tiraboschi 1992). Di maggior valore è, piuttosto, un esercizio proiettato al presente e, soprattutto, al futuro; un esercizio volto cioè a verificare se Riccardo avesse visto giusto rispetto alla successiva evoluzione normativa dell'istituto. È qui, infatti, che si può dare nuova vita e linfa alle sue argomentazioni rispetto alla recente riforma del contratto a tempo determinato (e della somministrazione di lavoro).

Da questo specifico punto di vista, un primo vincolo di sistema, in termini di lettura sistematica della previsione di cui all'articolo 24 del decreto-legge

n. 48/2023, deriva oggi dalla previsione di cui all'articolo 1 del decreto legislativo n. 81/2015 – già presente nel nostro ordinamento, seppure con diversa formulazione, a partire dalla novella del decreto legislativo n. 368/2001 disposta dall'art. 1, comma 38, della legge n. 247/2007 contenente *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale* – secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Detta formula, che richiama come già segnalato analoga previsione contenuta nel preambolo (ma non nella parte più propriamente prescrittiva) della direttiva europea 1999/70/CE del 28 giugno 1999 e anche in numerosi contratti collettivi nazionali di lavoro, è stata oggetto, in passato, di interminabili discussioni. Se si può dibattere ancora oggi della valenza precettiva di quello che pare poco più di un auspicio del legislatore, quantomeno rispetto alle attuali dinamiche di un mercato del lavoro che si muove in una direzione affatto contraria, è indubbio tuttavia che la giurisprudenza, tanto a livello euro-unitario che interno, abbia ad essa fatto più volte espresso riferimento per sostenere il carattere se non del tutto straordinario e limitato quantomeno giuridicamente circoscritto, in termini di deroga alla regola generale del tempo indeterminato come forma «normale» di lavoro, della possibilità di apporre un termine (cfr. Cass. 29 ottobre 2021, n. 30805; Cass. 27 marzo 2014, n. 7244; Cass. 21 maggio 2008, n. 12985).

Un secondo vincolo, sempre in termini di lettura sistematica della nuova previsione normativa, è poi dato dall'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 81/2015 là dove dispone (fatta eccezione per i soli rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni) l'obbligo della forma scritta. Ora, per espressa previsione legislativa, l'atto scritto deve contenere, in caso di proroga e di rinnovo, «la *specificazione delle esigenze* di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato» (corsivo nostro).

Un terzo vincolo di sistema è poi desumibile dal formante giurisprudenziale e cioè dagli orientamenti della magistratura che si sono consolidati nel tempo rispetto alla alluvionale evoluzione del dato normativo nazionale sul lavoro temporaneo e alle chiare previsioni di ambito euro-unitario come precisate dalla Corte di Giustizia Europea. La Cassazione, muovendo dal «principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato», è giunta così a sostenere, seppure con riferimento al diverso regime normativo di cui all'art. 1 del decreto legislativo n. 368/2001 (regime che ora è espressamente ripristinato, in via subordinata, dall'art. 19, comma 1, lett. b), come modificato dal decreto-legge n. 48/2023), che l'apposizione del termine rappresenta pur sempre «una ipotesi derogatoria» rispetto al regime ordinario dei rapporti di lavoro (Cass. 29 ottobre 2021, n. 30805; per la giurisprudenza di merito v. Trib. Palermo 2 luglio 2020, n. 1883). Per questo motivo le causali di ricorso al contratto a tempo determinato «devono risultare specificate, a pena di inefficacia», cioè «al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel

corso del rapporto, 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, si da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare, nonché l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata ed in stretto collegamento con la stessa» (Cass. 29 ottobre 2021, n. 30805; in termini conformi vedi: Cass. 15 gennaio 2019, n. 840). In questo senso si è del resto chiaramente pronunciata, in più occasioni, la Corte di Giustizia Europea in punto di misure di prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a termine (clausola 5 dell'accordo quadro europeo recepito dalla direttiva 1999/70/CE). Avendo cioè il legislatore italiano scelto di condizionare (art. 19, comma 1, che parla espressamente di «condizioni») la stipulazione dei contratti a termine di durata iniziale o prorogata o rinnovata superiore a un anno, allora, «come la Corte ha già avuto modo di rilevare, la nozione di «ragioni obiettive» ai sensi della clausola 5, n. 1, lett. a), dell'accordo quadro deve essere intesa nel senso che essa si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in questo peculiare contesto, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenze Adeneler e a., cit., punti 69 e 70, e 13 settembre 2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso, Racc. p. I-7109, punto 53, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punti 88 e 89)» (così Corte di Giustizia, sentenza del 23 aprile 2009, Kiriaki Angelidaki e a. contro Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis C-378/07, punto 96). Per contro, prosegue la Corte di Giustizia, «una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare» – e aggiungiamo noi anche contrattual-collettiva ai sensi del nuovo art. 19, comma 1, lett. a), del decreto legislativo n. 81/2015 – «il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe conforme a criteri come quelli precisati ai due punti precedenti (v. le precitate sentenze Adeneler e a., punto 71, e Del Cerro Alonso, punto 54, nonché l'ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 90). Invero, una siffatta disposizione, di natura meramente formale e che non giustifica in modo specifico l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi con l'esistenza di fattori oggettivi relativi alle peculiarità dell'attività interessata e alle condizioni del suo esercizio, comporta un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro (sentenza Adeneler e a., cit., punto 72, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 91)» (Corte di Giustizia, sentenza del 23 aprile 2009, Kiriaki Angelidaki e a. contro Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis C-378/07, punti 97-98). Per la giu-

risprudenza euro-unitaria, insomma, «il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori (v. sentenza Mangold, cit., punto 64), mentre, come risulta dal secondo comma del preambolo dell'accordo quadro e dal punto 8 delle sue considerazioni generali, i contratti di lavoro a tempo determinato sono idonei a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori soltanto in alcune circostanze (v. le precitate sentenze Adeneler e a., punto 62, e Impact, punto 87, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 83)» (Corte di Giustizia, sentenza del 23 aprile 2009, Kiriaki Angelidaki e a. contro Organismos Nomarchiakis Autoiokisis Rethymnis C-378/07, punto 105).

Alla luce del formante giurisprudenziale è facile desumere che, anche a seguito della novella del 2023, la magistratura sarà ferma nel richiedere non solo la specificazione di dettaglio delle esigenze aziendali che legittimano l'apposizione del termine al contratto di lavoro, ma anche che si tratti di esigenze temporanee o, quantomeno, di esigenze non strutturali ovvero non ordinarie (v. Trib. Firenze, sentenza 26 settembre 2019, n. 794). Rispetto alla disciplina europea (che non pone vincoli sul primo contratto occupandosi degli abusi derivanti da una successione di contratti) un elemento rafforzativo, rispetto a questa opzione interpretativa, è indubbiamente offerto dalla lettera e dalla ratio del già richiamato articolo 1 del decreto legislativo n. 81/2015 che lascia presupporre, quantomeno per il nostro ordinamento, un rapporto tra regola e deroga tra contratti a tempo indeterminato e contratti a termine (ex multis v. Cass. 7 aprile 2022, n. 11366; Cass. 12 aprile 2021, n. 9564; Cass. 21 aprile 2021, nn. 10567 e 10568; Cass. 18 ottobre 2021, n. 28625; Cass. 3 ottobre 2019, n. 24764; Cass. 15 gennaio 2019, n. 840).

Giunti a conclusione di questo ragionamento si possono pertanto prendere a prestito, ancora una volta, le parole di Riccardo (Del Punta 2002, qui 547), per affermare che non si vede quale ragione possa immaginarsi a giustificazione del ricorso ad un contratto a termine, invece di un contratto a tempo indeterminato, «se non una causale che sia, per l'appunto, relativa ad un'esigenza aziendale temporanea». Se mai, per proiettare il nostro dialogo ancora più in avanti rispetto alla futura evoluzione dell'istituto, resterebbe a questo punto da chiedersi cosa direbbe oggi Riccardo rispetto alle dinamiche della contrattazione collettiva in materia di lavoro temporaneo e al ruolo delle parti sociali. Parti sociali che – per restare dentro quel programma di modernizzazione del nostro diritto del lavoro che era diventato il manifesto culturale della rivista *Diritto delle Relazioni Industriali* (Biagi 2002c) e dove sono raccolte le riflessioni di Riccardo sulla «sfuggente temporaneità» da cui hanno preso spunto le nostre considerazioni – non sembrano arrivare all'appuntamento offerto dalla novella del 2023 adeguatamente attrezzate (v. l'analisi empirica condotta da Alifano, Di Gioia, Impellizzeri, Tiraboschi 2023) per assumere da protagonisti quella centralità regolatoria che il legislatore pure riconosce loro sulla carta in una prospettiva, appunto, di diritto che nasce dai sistemi di relazioni industriali e nella sempre più necessaria ricerca di un nuovo ordine giuridico per il lavoro che cambia (Tiraboschi 2020).

Riferimenti bibliografici

- Alifano, F., Di Gioia, F., Impellizzieri, G., Tiraboschi, M. 2023. “Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria (art. 24, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023).” In *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. «decreto lavoro», convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85*, a cura di E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rausei, 28 sgg. ADAPT University Press.
- Biagi, M. (a cura di). 2002a. *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*. Milano: Giuffrè.
- Biagi, M. 2002b. “La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano.” In *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, a cura di M. Biagi, 3 sgg. Milano: Giuffrè.
- Biagi, M. 2002c. “Una rivista che si rinnova.” *Diritto delle Relazioni Industriali*, 3 sgg.
- Del Punta, R. 2002. “La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale.” *Diritto delle Relazioni Industriali*, 542 sgg.
- Garofalo, D., Tiraboschi, M. 2023. “Disciplina del contratto di lavoro a termine e della somministrazione di lavoro (art. 24, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023).” In *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. «decreto lavoro», convertito con modificazioni in l. 3 luglio 2023, n. 85*, a cura di E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rausei, 2 sgg. ADAPT University Press.
- Giugni, G. 1979. “Intervento.” In *Il lavoro a termine. Atti delle giornate di studio AIDLASS di Sorrento del 14-15 aprile 1978*, a cura di R. De Luca Tamajo, G. Giugni, L. Montuschi, G. Pera, G.C. Perone, et alii, 126 sgg. Milano: Giuffrè.
- Montuschi, L. 1997. “La riforma del contratto a termine (un caso di bricolage normativo).” *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 45 sgg.
- Montuschi, L. 2002. “L’evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all’alternativa: un modello per il lavoro.” *Quaderni di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 9 sgg.
- Passalacqua, P. 2018. “Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità.” *WPC.S.D.L.E. «Massimo D’Antona»*.IT 380.
- Pera, G. 2001. “La strana storia dell’attuazione della direttiva CE sui contratti a termine.” *Il lavoro nella giurisprudenza*, 305 sgg.
- Tiraboschi, M. 1999. “Glancing at the Past: An Agreement for the Markets of XXIst Century.” *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 15, 2: 105 sgg.
- Tiraboschi, M. 2002. “Apposizione del termine.” In *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, a cura di M. Biagi, 87 sgg. Milano: Giuffrè.
- Tiraboschi, M. 2020. “Alla ricerca di un nuovo ordine giuridico per il lavoro che cambia. Bilancio non convenzionale dei trent’anni di Diritto delle Relazioni Industriali.” *Diritto delle Relazioni Industriali*, 906 sgg.