

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FOGGIA

Tesi di dottorato

**I CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE.
CLAUSOLA DI DURATA E OCCUPAZIONE**

Docenti tutor:

Ch.mo Prof. Maurizio Ricci

Ch.ma Prof.ssa Madia D'Onghia

Dottorando:

Antonello Olivieri

ANNO ACCADEMICO 2004-2005

INDICE

<i>Premessa</i>	1
-----------------	---

CAPITOLO I

IL TERMINE NEL CONTRATTO DI LAVORO

1. Premessa	7
2. La classificazione formale del termine. Alcune osservazioni	8
3. Il termine nelle obbligazioni di durata	16
3.1. Definizione e determinazione del contenuto	16
3.2. Funzione e rilevanza del tempo nelle obbligazioni di durata. L'adempimento quale requisito indispensabile per la corretta configurazione della fattispecie duratura	19
3.3. Il profilo causale nei contratti di durata e il suo fondamento negoziale	22
4. Una particolare categoria di contratto di durata: il contratto di lavoro	26
5. La relatività del termine nel negozio giuridico: il termine quale elemento essenziale dei contratti di lavoro a termine	39
5.1. (segue) l'essenzialità nel contratto di lavoro a tempo determinato	46
5.2. (segue) l'essenzialità nelle diverse tipologie contrattuali con preventiva determinazione della durata	54

CAPITOLO II

IL TERMINE QUALE ELEMENTO FUNZIONALE DI DIVERSIFICAZIONE DEI MODELLI CONTRATTUALI

1. Il termine quale elemento funzionale di diversificazione dei modelli contrattuali.	64
---	----

	Delimitazione del campo d'indagine	
2.	Il contratto a tempo determinato	68
2.1.	(segue) dal codice del 1865 alla fase di unificazione legislativa della disciplina giuridica del contratto di lavoro: uso o abuso del contratto a termine?	68
2.2.	(segue) la rigidità della legge n. 230 del 1962: continuità e diversità in merito al termine quale disvalore per l'ordinamento	75
2.3.	(segue) mutamento dello scenario economico-sociale e nuove ipotesi di apposizione del termine finale	82
2.4.	(segue) il lavoro a termine quale strumento di politica occupazionale: la contrattazione collettiva e le assunzioni a termine soggettive	85
2.5.	(segue) la funzione economico-sociale nel <i>continuum</i> della legislazione lavoristica alle prese con l'emancipazione comunitaria. L'attuale disciplina del lavoro a tempo determinato	96
3.	Il d.lgs. n. 276/2003 e le nuove tipologie contrattuali. Rilevanza del termine	113
3.1.	(segue) nei contratti di lavoro a finalità formative: la separazione funzionale tra contratto di apprendistato e contratto di inserimento	114
3.1.1.	(segue) il contratto di apprendistato: lo strano caso dell'incidenza del termine all'interno di un contratto potenzialmente a tempo indeterminato	115
3.1.2.	(segue) il contratto di inserimento tra predeterminazione della durata e incentivi all'occupazione: la riconduzione alla tipologia dei contratti a termine con causale soggettiva	123
3.2.	(segue) nel contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato	128
4.	L'irrilevanza del termine in alcune fattispecie contrattuali	138

4.1. (segue) il lavoro a progetto: l'irrelevanza della durata nella disciplina ibrida tra contratto di durata e contratto a esecuzione istantanea	138
4.2. (segue) il contratto per prestazioni di lavoro intermittente (a tempo determinato): termine e contratto di disponibilità	148

CAPITOLO III

CLAUSOLA DI DURATA E *NON STANDARDS WORKS* TRA RAZIONALITÀ GIURIDICA ED ESIGENZE DEL MERCATO

1. Gli strumenti d'ingresso nel mercato del lavoro di carattere temporaneo: trasformazione delle tecniche di regolazione del mercato del lavoro	152
2. Predeterminazione della durata del rapporto e interesse collettivo all'occupazione	161
3. Temporaneità del vincolo contrattuale e diversificazione tipologica negli orientamenti comunitari all'interno della strategia coordinata a favore dell'occupazione	174
3.1. (segue) la direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato tra esigenze occupazionali e tutele fondamentali: la funzionalizzazione del termine in chiave antifraudolenta	182
<i>Bibliografia</i>	193
<i>Giurisprudenza</i>	257
<i>Abbreviazioni</i>	264

PREMESSA

Nell'ambito del dibattito sui processi evolutivi che hanno caratterizzato il diritto del lavoro nell'ultimo mezzo secolo è possibile condividere l'incisiva osservazione secondo la quale "il rapporto a termine svolge un ruolo alternativo e concorrenziale rispetto a quello a tempo indeterminato"¹.

Il mutato scenario economico-sociale e, soprattutto, l'affermarsi di nuove esigenze organizzative e produttive hanno determinato un radicale cambiamento della *ratio* sottesa alla possibilità di concentrare l'obbligazione di lavoro in un arco temporale delimitato. La temporaneità del vincolo obbligatorio non è peculiarità del solo contratto di lavoro a tempo determinato. È possibile, infatti, individuare una *macro* categoria di rapporti di lavoro temporaneo all'interno della quale si ricomprendono i *micro* rapporti di lavoro definiti e predeterminati nel tempo².

La scelta del tema di ricerca risponde all'esigenza di approfondire le "vicende" del termine³ nel contratto di lavoro soprattutto alla luce dei recenti provvedimenti di revisione del mercato del lavoro.

L'ipotesi di ricerca che si intende sviluppare può essere raffigurata come un organismo complesso costituito intorno a tre nuclei fondamentali.

Il primo di questi è rappresentato dalla classificazione formale del termine, quale elemento accidentale ovvero essenziale del negozio giuridico in generale. In tal senso, si procederà all'analisi dello stesso termine nelle sue "varie forme"⁴ (iniziale o finale, certo o incerto, esplicito o implicito) e, successivamente, della sua natura nel negozio giuridico in generale. L'esame di alcuni elementi propri del dibattito civilistico si impone per chiarire non solo il significato di accidentalità ed essenzialità, ma soprattutto per misurare l'effettiva incidenza e rilevanza del termine nel contratto di lavoro subordinato. L'analisi di tali categorie consentirà di rimodulare la tradizionale

¹ L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività: un modello per il lavoro*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 15 e 16.

² R. DEL PUNTA, *La sfuggente temporaneità: note accorpate sul lavoro a termine e lavoro interinale*, in *DRI*, 2002, 546. Sul punto v. anche G. RIGANÒ, *Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, III, Torino, Giappichelli, 206 ss.

³ Mutuando il titolo di un'opera di M. ALLARA, *La teoria delle vicende del rapporto giuridico*, Torino, Giappichelli, 1950.

⁴ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, Società Editrice Libreria, 1917, 250.

concezione del termine in chiave teleologica e in ragione dell'interesse perseguito dalle parti: la natura accidentale ovvero essenziale deve essere valutata in ragione dell'assetto d'interessi che emerge in ciascuna operazione dell'autonomia privata, vale a dire in relazione al negozio giuridico in concreto. Non è corretto qualificare unitariamente il termine quale elemento del negozio attribuendogli una collocazione valida per tutte le sue manifestazioni. Infatti, la determinazione temporale esplica una diversa funzione a seconda della sua manifestazione e, soprattutto, della natura dei rapporti in cui opera. L'accidentalità è tale solo in astratto, vale a dire in relazione al tipo legale, ma non sempre in concreto, specie in riferimento all'effettiva volontà delle parti. Alla luce di tali rilievi, si esamineranno le diverse fattispecie contrattuali giuslavoristiche caratterizzate da una preventiva determinazione temporale del rapporto di lavoro per valutare l'incidenza del termine quale elemento intrinseco, *id est* requisito di validità che caratterizza il negozio.

Il secondo nucleo fondamentale è rappresentato dal termine quale elemento funzionale, sempre in ambito giuslavoristico, di diversificazione dei modelli contrattuali. Nell'analisi si cercherà di porre in luce, anche attraverso un *excursus* storico relativo alle vicende del termine nell'ambito del diritto del lavoro, come lo stesso abbia assunto, a seconda delle "stagioni", una funzione differente e proteiforme. Accanto al modello di rapporto di lavoro *standard* a tempo indeterminato, sono stati introdotti diversi strumenti negoziali, spesso caratterizzati dal "vincolo contrattuale di respiro ridotto"⁵, ritenuti più idonei alle nuove esigenze di flessibilità dell'organizzazione produttiva⁶. Si è passati, così, da un "sistema protettivo statico del lavoro dipendente" a un "sistema regolativo dinamico"⁷.

L'indagine si prefigge, altresì, l'obiettivo di chiarire la differente funzione economico-sociale assolta dal termine all'interno della multiforme realtà contrattuale contraddistinta in funzione della temporaneità del vincolo obbligatorio. La preventiva determinazione della durata del rapporto, pur essendo un elemento caratterizzante

⁵ L'espressione è di B. VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *DLRI*, 1993, n. 58, 269.

⁶ Secondo M. D'ANTONA (*Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Esi, Napoli, 1990, 12), tale trasformazione ha prodotto "un rafforzamento del potere sociale delle imprese, le cui esigenze di modernizzazione hanno influito in modo determinate sull'adattamento degli ordinamenti del lavoro".

⁷ Così: F. SANTONI, *Nuovi lavori e tipo contrattuale*, in *DML*, n. 1-2, 2004, 52.

diversi contratti di lavoro, assume una specifica funzione in relazione alla tipologia contrattuale in cui si inserisce (pena inutili sovrapposizioni contrattuali). In tal senso, il termine apposto al contratto di lavoro può rappresentare uno strumento di integrazione dell'organico aziendale ovvero può essere funzionale al conseguimento di obiettivi formativi. Invero, non solo il termine assume una diversa rilevanza in relazione alla tipologia contrattuale concreta, ma è, altresì, possibile evidenziare una sua diversificazione funzionale all'interno di un identico contratto, come nel caso del contratto di lavoro a tempo determinato, a seguito di una diversa regolamentazione legislativa che risente anche di un mutamento del contesto socio-economico. Se nella legislazione pre-codicistica (cfr. art. 1628 c.c. 1865) il contratto di lavoro sottoposto a un termine finale ha assolto a una funzione di garanzia della libertà individuale contro ogni situazione pregiudizievole per la libertà personale, successivamente, con il tramonto del periodo in cui sono maturati i principi libertari e individualistici affermati all'indomani della Rivoluzione francese, il termine ha assolto alla funzione di circoscrivere il fenomeno di comportamenti in frode alla legge. In seguito, tale funzione si è integrata con altre, quali impedire l'elusione della disciplina limitativa del potere di recesso del datore di lavoro ovvero soddisfare la crescente domanda di flessibilità dell'impresa.

Inoltre, dalla diversità funzionale della temporaneità del vincolo obbligatorio e dall'analisi del dato positivo sarà, altresì, possibile rilevare un'alternanza favore-disfavore nei confronti della possibilità di apporre un termine finale al contratto di lavoro. Tale alternanza, infatti, rappresenta una logica conseguenza della mutata funzione economico-sociale assolta dalla clausola di durata nel corso dei differenti contesti di riferimento.

Analizzati gli aspetti *fisiologici* sottesi alla possibilità di utilizzare forme d'impiego contrassegnate da un ridimensionamento temporale della causa contrattuale si procederà a indagare la *patologia* insita nel ricorso a tali fattispecie contrattuali.

Orbene, la funzionalizzazione del diritto del lavoro all'occupazione sembra aver fatto perdere, da tempo, l'identità del diritto del lavoro (quale strumento protettivo dei soggetti più deboli) indirizzando lo stesso, come efficacemente sottolineato, “da una

parte sola”, quella delle imprese⁸. Infatti, la trasformazione delle tecniche di regolazione del mercato del lavoro e la progressiva legalizzazione di alcune forme di manifestazione di lavoro temporaneo è divenuta strumentale per incidere positivamente sull’interesse collettivo all’occupazione. Si è, così, perseguita l’idea per effetto della quale il diritto del lavoro, anche attraverso la clausola di durata, piuttosto che essere strumento di tutela dei lavoratori debba sostituirsi alle politiche occupazionali.

È, questo, il terzo nucleo fondamentale: la rivalutazione da parte dell’ordinamento dei contratti a termine quale presunta panacea della crisi occupazionale si inserisce all’interno di un più ampio disegno di funzionalizzazione del diritto del lavoro alle politiche di forte flessibilizzazione o precariato e di utilizzo *just in time* del lavoro. Inoltre, l’indirizzo legislativo a favore di rapporti d’impiego caratterizzati da schemi giuridici più elastici e articolati in grado di tentare di rispondere ai riflessi negativi sul piano occupazionale configura un ulteriore esempio della diversificazione funzionale del termine.

A tali rilievi deve aggiungersi la recente tendenza ai continui richiami alle politiche comunitarie in vista di un maggior utilizzo di forme temporanee di lavoro. La costante preoccupazione del legislatore nazionale di legittimare la propria azione nell’ambito degli orientamenti comunitari si è tradotta in una distorsione degli obiettivi soprannazionali per perseguire finalità interne.

Posto che l’indagine non ambisce a presentarsi quale opera ricostruttiva di tutte le possibili manifestazioni del termine nel contratto di lavoro, pare opportuno, prima di entrare *in media res*, ricordare la *ratio* sottesa alla limitazione, concretizzatasi in disfavore, della possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro: il rapporto di lavoro “afferra e, nella sua durata, imprigiona quell’espressione così eminente della personalità umana che è l’attività di lavoro”⁹.

È appena il caso di avvertire che con tale considerazione non si intende sacrificare sull’altare della stabilità dell’occupazione qualsiasi forma d’impiego temporalmente predeterminata, né rifugiarsi in un’accalorata *laudationes temporis acti*. Piuttosto si

⁸ F. LISO (*Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003: spunti di riflessione*, in *EL*, 2004, n. 38, 35), sottolinea come vi sia stato un capovolgimento rispetto al passato: la parte avvantaggiata dai provvedimenti legislativi non è più il lavoratore (p. es., durante la stagione che ha portato all’emanazione dello Statuto dei lavoratori) ma l’impresa. Dello stesso avviso L. MARIUCCI, *Le fonti di diritto del lavoro. Quindici anni dopo*, Torino, Giappichelli, 2003, 183, secondo cui il mercato, la competitività e la flessibilità diventano valori assoluti che spostano il baricentro dall’individuo al mercato.

⁹ L. BARASSI, *La teoria generale delle obbligazioni*, III, Milano, Giuffrè, 1963, 236 ss.

intende porre in luce come il termine sia stato utilizzato non più quale strumento per rispondere efficacemente a una situazione congiunturale, ma per assecondare le mutevoli necessità richieste dalla produzione. L'intervento eteronomo finalizzato alla moltiplicazione delle tipologie contrattuali (temporalmente delimitate) piuttosto che all'espansione delle tutele fondamentali rappresenta il segno del mancato compromesso tra razionalità giuridica ed economica.

In quest'ottica si giustifica un'indagine che evidenzi la funzione originaria del termine nel contratto di lavoro e individui l'uso (*melius*: l'abuso) che ne ha alterato la stessa funzione.

CAPITOLO I

IL TERMINE NEI CONTRATTI DI DURATA

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. La classificazione formale del termine. Alcune osservazioni. - 3. Il termine nelle obbligazioni di durata. - 3.1 Definizione e determinazione del contenuto. - 3.2. Funzione e rilevanza del tempo nelle obbligazioni di durata. L'adempimento quale requisito indispensabile per la corretta configurazione della fattispecie duratura. - 3.3. Il profilo causale nei contratti di durata e il suo fondamento negoziale. - 4. Una particolare categoria di contratto di durata: il contratto di lavoro. - 5. La relatività del termine nel negozio giuridico: il termine quale elemento essenziale dei contratti di lavoro a termine. - 5.1. (segue) L'essenzialità nel contratto di lavoro a tempo determinato. - 5.2. (segue) L'essenzialità nelle diverse tipologie contrattuali con preventiva determinazione della durata.

1. Premessa

La tendenziale indeterminatezza dei confini del tema consiglia la formulazione di alcune premesse.

Interessa in questa sede, anzitutto, analizzare la figura del termine all'interno del negozio giuridico in generale per esaminare, successivamente, il contratto di lavoro.

Con questo, non si vuole ripercorrere orientamenti dottrinali ormai pacifici secondo la *communis opinio* e profusamente ricostruiti dalla stessa dottrina. Piuttosto si vuole porre l'accento su alcuni profili inerenti al ruolo giocato dal termine (all'interno del contratto di lavoro) nel corso degli anni e, soprattutto, se quest'ultimo possa essere considerato un elemento accidentale (nell'accezione che si chiarirà in seguito) ovvero un elemento *essenziale* del contratto (di lavoro), soprattutto in considerazione di alcuni recenti provvedimenti legislativi.

Tuttavia, per raggiungere tale obiettivo e nei limiti dell'economia del lavoro, appare opportuno approfondire determinati elementi che non ineriscono prettamente al tema oggetto della ricerca ma la cui analisi è propedeutica ai fini di una corretta impostazione dell'indagine. Si procederà alla determinazione dei alcuni concetti fondamentali per poi passare alle ipotesi concrete che interessano tale studio.

2. La classificazione formale del termine. Alcune osservazioni

Nel linguaggio legislativo con l'espressione termine¹⁰ si indica la determinazione con cui si ricollegano a un periodo (o momento¹¹) del tempo il sorgere o il venir meno degli effetti e si definisce, altresì, la durata degli effetti stessi ovvero si precisano i tempi degli atti di svolgimento delle situazioni giuridiche soggettive¹².

Ogni qual volta è previsto un termine, si è in presenza di una determinazione temporale, vale a dire di un mezzo di collegamento tra l'interesse umano e il tempo¹³. È possibile distinguere un termine determinato (*certus an et quando*) e un termine indeterminato (*certus an et incertus quando*)¹⁴.

Il termine è tradizionalmente classificato tra gli elementi accidentali del contratto e viene definito quale evento futuro e certo dal quale (*dies a quo*) o fino al quale (*dies ad quem*) debbano prodursi gli effetti del contratto. Il primo (c.d. termine iniziale) inerisce agli effetti (momento della vicenda), stabilisce il momento in cui la prestazione va eseguita e, dunque, fissa il momento in cui il rapporto giuridico comincia a espletare i

¹⁰ Sui diversi "atteggiamenti" che può assumere la parola termine cfr. E. RUSSO, *Termine* (dir. civ.), in *EGT*, XXXI, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1994, 9 ss. Per la dottrina giuslavoristica in relazione ai modi cui il termine suole presentarsi nei rapporti di lavoro cfr. V. CASSÌ, *La durata della prestazione di lavoro. II. Il termine*, Milano, Giuffrè, 1961, 29 ss.

¹¹ Sul termine, come momento e come periodo, v. E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, Milano, Giuffrè, 1979, 1 ss. Secondo l'A., si tratta di due nozioni strettamente connesse non potendo concepire l'una prescindendo dall'altra, poiché per "ogni termine-momento corrisponde di necessità un termine-periodo e viceversa".

¹² Nel codice civile manca una disciplina autonoma del termine, prospettato in tutti o in alcuni dei significati sopra enucleati. Esistono norme che consentono o che vietano l'apposizione del termine e norme (le più complete e numerose) relative al termine per l'adempimento dell'obbligazione (art. 1183 ss., c.c.). Vi è, infine, un gran numero di norme che fissano o prevedono termini per il compimento di atti. Il termine, in quanto misura determinativa del tempo, può caratterizzare il compimento di atti o la durata di effetti, l'esercizio di diritti o l'adempimento di obblighi. Dal che può ricavarsi che nessun fenomeno giuridicamente rilevante si sottragga a una determinazione temporale, diretta o indiretta, e sia essa legale, giudiziale o convenzionale. Nel comune lessico giuridico le distinzioni suaccennate si rispecchiano in disposizioni che, con riferimento al compimento di atti giuridici, parlano di luogo (art. 1182) e di tempo (art. 1183, c.c.) dell'adempimento (dell'obbligazione) mentre l'espressione «termine» è riferita al tempo ove esso sia determinato (artt. 1184 e 1185, c.c.). La determinazione "del tempo" di un atto o di un effetto ha luogo attraverso la previsione di un termine (artt. 1184 e 1185, c.c.). Analogamente di termine si parla con riferimento ad atti di rinuncia (art. 650), di accettazione (art. 1331, comma 2, c.c.), di ratifica (art. 1399, comma 4, c.c.). Taluni atti (i cosiddetti *actus legitimi*) non sopportano l'apposizione di condizioni o di termini (ad esempio, il matrimonio, art. 108, comma 2, c.c.; l'accettazione di eredità, art. 470, c.c.). Del termine riferito agli effetti è invece parola nella istituzione di erede ove «si considera non apposto [...] il termine dal quale l'effetto di essa deve cominciare o cessare» (art. 637) e nel legato che può essere lasciato «dopo un certo tempo» o a termine finale (art. 640, c.c.). Analogamente, in materia di trascrizione (art. 2659, c.c.), si fa menzione di acquisto, rinuncia o modificazione di un diritto sottoposti a termine o condizione.

¹³ Cfr. M. TRIMARCHI, *Termine* (diritto civile), in *NDI*, Torino, Utet, XIX, 1973, 106 ss.

¹⁴ *Amplius* A. DI MAJO, *Termine* (dir. priv.), in *ED*, XLIV, Milano, Giuffrè, 1992, 189; E. RUSSO, *Il termine del negozio giuridico*, Palermo, 1973, 1 ss. e dello stesso A., *Termine*, cit., 3 ss.; M. TRIMARCHI, *Termine*, cit., 95 ss.

suoi effetti. Il secondo¹⁵ (c.d. termine finale) incide sulla prestazione determinandola quantitativamente (poiché ne indica la durata) e statuisce il momento in cui gli effetti cessano.

Il termine iniziale d'efficacia viene in considerazione per lo più nei negozi a esecuzione istantanea (v. *infra* § 3) e attiene alla stessa attitudine del negozio a tradursi sul piano della realtà, in quanto segna il momento iniziale di produzione degli effetti. La sua funzione è differire l'operatività del contratto, che normalmente coincide con la sua conclusione, a un tempo più lontano. Diversamente, il termine finale viene in considerazione per lo più nei rapporti obbligatori di durata¹⁶, implica che il negozio si sia già tradotto sul piano effettuale e determina la misura della programmazione degli interessi¹⁷. La sua funzione è definire la "misura cronologica" del vincolo e dell'impegno contrattuale¹⁸.

Il lasso di tempo intercorrente tra il momento iniziale e finale esprime la c.d. durata del rapporto.

Tale considerazione comporta almeno due implicazioni fondamentali: quanto alla prima, il termine non è elemento del negozio necessario per la sua validità, ma solo una "clausola o un patto o un mezzo e modo di articolazione del negozio cioè della volontà negoziale"¹⁹; quanto alla seconda, il termine opera sull'efficacia del regolamento contrattuale. Il termine può, dunque, essere analizzato sotto l'angolo visuale dell'analisi dei c.d. elementi del negozio e sotto l'angolo visuale del modo di essere dell'efficacia negoziale²⁰. Ora, da qualunque angolo si voglia partire per l'esame del termine, è certo

¹⁵ Per un'ampia ricostruzione sulle diverse implicazioni del termine finale si rinvia alla esaustiva e fondamentale opera di C. ASSANTI, *Il termine finale nel contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1958, 3 ss.

¹⁶ Senza presunzione di esaustività, tra i tanti, cfr. A. DI MAJO, *Elementi accidentali del contratto*, in M. BESSONE (a cura di), *Istituzioni di diritto privato*, Giappichelli, 2004, 612; C.M. BIANCA, *Istituzioni di diritto privato*, Bologna, ult. ed., 87 ss.; D. BARBERO, *Sistema istituzionale del diritto privato italiano*, Torino, 1949, I, 399 ss. e dello stesso A., *Condizione* (Diritto civile), in *NNDI*, III, 1959, Torino, Utet, 1097 ss.; V. ROPPO, *Il contratto*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, Giuffrè, 2001, 640 ss.; A. CAUTADELLA, *I contratti. Parte generale*, Torino, Giappichelli, 1990, 70 ss.; F. PECCENINI, *Gli elementi accidentali del contratto*, in G. ALPA, M. BESSONE (diretto da), *I requisiti del contratto*, Torino, Utet, 1992, 765 ss.; F. GAZZONI, *Obbligazioni e contratti*, Napoli, Esi, 1993, 873 ss.; M. COSTANZA, *La condizione e gli altri elementi accidentali*, in E. GABRIELI (a cura di), *I contratti in generale*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato dei contratti*, Torino, Utet, 1999, 811 ss. In precedenza L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Napoli, Morano, 1958, 642 ss.

¹⁷ Così, quasi testualmente, E. RUSSO, *Il termine*, cit., 7.

¹⁸ V. ROPPO, *Il contratto*, cit., 642.

¹⁹ M. TRIMARCHI, *Termine*, cit., 114.

²⁰ Cfr. E. RUSSO, *Termine*, cit., 3 ss.

che con la previsione o l'apposizione di esso si opera un "accrescimento", inteso quale "incremento quantitativo dell'articolazione della volontà negoziale"²¹.

Secondo autorevole dottrina, il termine rappresenta una forma di "autolimitazione della volontà"²² poiché con la sua apposizione le parti contraenti limitano l'efficacia del negozio giuridico. Esso si colloca nel contenuto del contratto, costituendone uno degli elementi accidentali²³, in quanto rappresenta una "autodeterminazione accessoria" della volontà²⁴.

Invero, per quanto l'indagine comporti e meriti un approfondimento e un'attenzione più diffusi, che andrebbero oltre i limiti del presente studio, non sembra il caso di trascurare, con qualche utile precisazione al riguardo, l'analisi della natura accidentale ovvero essenziale attribuita al termine nel negozio giuridico in generale²⁵.

Come è noto, è essenziale l'elemento senza del quale l'atto non potrebbe avere esistenza giuridica poiché concorre essenzialmente alla formazione del negozio giuridico. Si tratta di un elemento che fa necessariamente parte del contenuto della volontà negoziale poiché, se non ci fosse, non si avrebbe quel tipo di negozio²⁶. Dunque, accanto al termine che costituisce una modalità dell'adempimento (dell'obbligazione) e, quindi, un possibile aspetto accessorio e accidentale di esso, vi è un'ulteriore figura di termine la cui esigenza viene ricondotta alla natura e all'oggetto della prestazione o all'assetto degli interessi in concreto perseguito dalle parti. In questi casi si definisce essenziale il termine poiché la sua mancanza o il suo mancato rispetto

²¹ M. TRIMARCHI, *Termine*, cit., 114.

²² A. DI MAJO, *Termine*, cit., 189; M. CANTILLO, *Le obbligazioni*, in W. BIGIAMI (fondata da), *Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale*, Torino, Utet, 1992, 482.

²³ Cfr. V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 5 e 7.

²⁴ Così L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, II, Milano, Giuffrè, 1949, 147. Per una critica a tale teoria cfr. *infra sub § 5*.

²⁵ È noto che accanto agli elementi essenziali e accidentali del negozio giuridico la dottrina da tempo ha individuato un'ulteriore categoria i c.d. *naturalia negotii*. Si è soliti parlare di *naturalia negotii* in riferimento agli effetti, appunto naturali, del negozio ossia agli effetti che la legge considera connaturati al negozio posto in essere dalle parti stesse. Tali effetti si producono senza bisogno di previsione delle parti, in forza della disciplina legislativa (salva contraria volontà manifesta dalla parti) stabilita per il tipo di negozio prescelto. Per un'ampia trattazione si rinvia a E. RUSSO, *Termine*, cit., 1 ss.; M. TRIMARCHI, *Termine*, cit., 96 ss.; F. GALGANO, *Diritto civile e commerciale*, II, 1, Padova, Cedam, 241.

²⁶ Si tratta di un elemento "a cui è collegata la configurazione tipica di un dato contratto, e che perciò non [può] mancare mai". Così: L. BARASSI, *La teoria generale delle obbligazioni*, II, Milano, Giuffrè, 1963, 231.

compromette ineluttabilmente la concreta possibilità che la prestazione e l'assetto complessivo del negozio possano realizzare la propria funzione²⁷.

E' considerato accidentale, secondo l'opinione comune, l'elemento che può essere aggiunto (per volontà delle parti), poiché la sua assenza non inficia l'esistenza del negozio o comunque non è requisito di validità per la caratterizzazione del tipo negoziale. Sono elementi accidentali tutti quegli elementi non rientranti nel novero di quelli essenziali, né discendenti dalla natura del negozio²⁸.

Proprio sul carattere accidentale del termine sembra opportuno fare alcune considerazioni (che saranno, tuttavia, sviluppate successivamente in relazione all'incidenza del termine nel contratto di lavoro).

La classificazione formale del termine tra gli elementi accidentali del contratto non è esente da critica. Sul punto, sembra opportuna qualche precisazione soprattutto in ordine alla definizione propria degli elementi accidentali del contratto. Vi è una diffusa opinione secondo cui il termine è *accidentalia negotii* nel senso che può anche mancare²⁹ ovvero dipendere dalla volontà delle parti in ordine al perfezionamento della

²⁷ Per una completa analisi del termine essenziale v. il fondamentale saggio di U. NATOLI, *Il termine essenziale*, in *RDCComm.*, 1947, I, 221 ss. Tra gli altri B. GRASSO, *Termine essenziale* (dir. civ.), in *EGT*, XXXI, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1994, 1; A. GRAZIANI, *Il termine essenziale*, in *Studi di diritto civile e commerciale*, Napoli, Jovene, 1953, 314 ss.; G. ANDREOLI, *Appunti sulla clausola risolutiva espressa e sul termine essenziale*, in *RTDPC*, 1950, 72 ss.; E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 3 ss.; NICOLO', *Termine essenziale e mora debendi*, in *FI*, 1946, I, 931 ss.; D. RUBINO, *Costituzione in mora e risoluzione per inadempimento*, in *RDCComm.*, 1947, I, 65 ss.; R. SCOGNAMIGLIO, *Termine essenziale, e interesse del creditore*, in *Giur. it.*, 1985, I, 691 ss.; SIMONETTO, *Termine essenziale e identità dell'oggetto della prestazione*, in *RTDPC*, 1981, 1053 ss.; F. GALGANO, *Diritto civile e commerciale*, II, 1, Padova, Cedam, 242. Anche la giurisprudenza dominante ricollega l'essentialità del termine alla volontà espressa delle parti ovvero alla natura o all'oggetto della prestazione del contratto. Per un'analisi delle vicende giurisprudenziali sull'argomento v. M. CANTILLO, *Le obbligazioni*, in W. BIGIARI (fondato da), *Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale*, Torino, Utet, 1992, 518 ss.; F. PECCENINI, *Gli elementi accidentali*, cit., 766.

²⁸ Secondo P. RESCIGNO (*Condizione*, in *ED*, VIII, Milano, Giuffrè, 1961, 762), l'accidentalità deve essere intesa "nel senso di estraneità alla struttura tipica del negozio". Sul punto v. la fondamentale opera di FALZEA, *La condizione e gli elementi dell'atto giuridico*, Milano, Giuffrè, 1941, 3 ss. Tra gli altri L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Napoli, Morano, 1958, 642 ss.; L. BARASSI, *La teoria generale*, cit., 231; E. RUSSO, *Il termine del negozio giuridico*, Palermo, 1973, 1 ss. e dello stesso A., *Termine*, cit., 3 ss.; A. DI MAJO, *Termine*, cit., 189 ss.

²⁹ Per tutti, L. BARASSI, *La teoria generale*, cit., 231. *Contra* cfr. la teoria per effetto della quale si giustifica l'accidentalità del termine in base al fatto che possa essere eventuale RAVÀ, *Istituzioni di diritto privato*, Cedam, Padova, 1938, 145 ss.; R. DE RUGGIERO, *Istituzioni di diritto civile*, Messina, 1951, vol. II, 132 ss.; F. MESSINEO, *Manuale di diritto civile e commerciale*, Milano, Giuffrè, 1958, vol. I, 582 ss.

fattispecie³⁰. In tale prospettiva, il termine rappresenterebbe un elemento solo eventuale della “vicenda del rapporto”³¹ o della prestazione³².

In generale, è possibile individuare un termine quale elemento accidentale destinato a identificare la durata del rapporto strettamente collegato alla fattispecie negoziale³³. Si tratta, come è noto, della tradizionale concezione del termine quale elemento del negozio giuridico destinato a indicare il momento dal quale iniziano o cessano gli effetti³⁴. Seguendo tale prospettiva, il termine segnerebbe il momento in cui il rapporto giuridico si costituisce, si estingue o si modifica.

In tal senso, il termine indica il “tempo nel quale si collocano gli effetti del contratto”³⁵. Come si è osservato, la parola termine può essere assunta a designare sia la prospettazione di un fatto (termine del negozio), sia il tempo in cui tale fatto si verifica (termine dell’adempimento)³⁶. Esso può, dunque, riferirsi sia al negozio giuridico - nel senso che può indicare il tempo a partire dal quale gli effetti si produrranno (c.d. termine iniziale) ovvero il tempo in cui il contratto cesserà di produrre i suoi effetti (c.d. termine finale)³⁷ - sia all’obbligazione³⁸, vale a dire al momento in cui la prestazione

³⁰ Cfr. per tutti F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1959, 133 ss.

³¹ Diversi autori utilizzano tale espressione, ma la paternità spetta ad M. ALLARA, *La teoria delle vicende del rapporto giuridico*, Torino, Giappichelli, 1950, 208.

³² Sugli aspetti critici di tale affermazione v. C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 7 ss.; G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi nella disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *RGL*, 1-2, 1964, 55.

³³ In tal senso v. F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto*, cit., 135 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell’impresa*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Torino, Giappichelli, 1960, 468 ss.; G. MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1958, 303 ss.; V. SINAGRA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Palermo, Palumbo, 1955, 373 ss.

³⁴ Sul punto v. F. MESSINEO, *Manuale di diritto*, cit., 594 ss.; B. DUSI, *Istituzioni di diritto civile*, I, Torino, Giappichelli, 1945, 127 ss.; L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Napoli, Morano, 1958, 642 ss.

³⁵ V. ROPPO, *Il contratto*, cit., 641.

³⁶ Per un approfondimento sui profili civilistici di tale distinzione si rinvia a M. CANTILLO, *Le obbligazioni*, in W. BIGIAMI (fondato da), *Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale*, Torino, Utet, 1992, 481 ss.; C.A. CANNATA, M. PROSPERETTI, G. VISINTINI, *L’adempimento delle obbligazioni*, in P. RESCIGNO (a cura di), *Trattato di diritto privato*, n. 9, I, Utet, Torino, 1999, 133 ss.;

³⁷ Invero, nel codice civile non si trova una disciplina organica del termine di efficacia, ma vi è solo qualche norma di riferimento (artt. 637, 640, 1465, 2 comma, c.c., etc.)

³⁸ La dottrina considera il concetto di termine in due sedi distinte, quella della teoria del negozio e quella della teoria dell’obbligazioni, operando, come noto, una distinzione tra termine dell’efficacia e termine dell’adempimento (o della obbligazione). Sul punto cfr., E. RUSSO, *Il termine*, cit., 23, secondo il quale il termine dell’obbligazione potrebbe essere contrapposto a quello del negozio giuridico solo là dove si affermi che la prospettazione contenuta nell’effetto obbedisca a una logica sua propria e sia diretta al soddisfacimento di interessi diversi da quelli propri della prospettazione cronologica contenuta nell’atto negoziale. In senso conforme V.M. TRIMARCHI, *Termine*, cit., 108, secondo cui non convince la tesi per la quale “non c’è posto per un termine dell’efficacia, per ciò che non è possibile distinguere fra termine del negozio e termine dell’adempimento” e A. DI MAJO, *Rilevanza del termine e poteri del giudice*, Milano, Giuffrè, 1972, 6 ss.

deve essere eseguita. I due possibili significati non hanno nulla in comune, attenendo il primo alla “teoria delle modalità prospettiche”, mentre il secondo “alla indicazione cronologica del tempo di un fatto giuridico”³⁹. Infatti, solo nella prima ipotesi, il termine è strettamente collegato alla vicenda del rapporto poiché ne rappresenta un elemento accidentale⁴⁰ che identifica la durata e contrassegna il momento in cui il rapporto giuridico si costituisce, modifica o estingue⁴¹. Nel secondo caso, il termine si configura quale “mera modalità cronologica della prestazione dalla quale il comportamento dovuto risulta quantitativamente definito”⁴². È possibile, dunque, distinguere un termine dell’obbligazione disciplinante gli aspetti della prestazione e un termine del contratto che ne regola gli effetti⁴³.

In realtà, tale distinzione, al di là della sua rilevanza su un piano generale⁴⁴, sembra trovare terreno fertile nei confronti di quelle obbligazioni che si definiscono con “espressione un po’ empirica ma efficace”⁴⁵ di durata. L’indagine appena compiuta porta a un’evidente conclusione, vale a dire l’impossibilità di qualificare unitariamente il termine come elemento del negozio attribuendogli una collocazione valida per tutte le sue manifestazioni (iniziale o finale, nei contratti istantanei o di durata, etc.). Questo perché la determinazione temporale esplica una diversa funzione a seconda della sua manifestazione e, soprattutto, della natura dei rapporti su cui opera.

³⁹ E. RUSSO, *Termine*, cit., 3.

⁴⁰ *Contra* C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 3 ss.

⁴¹ È stato osservato che il tempo dell’esecuzione riguardo al comportamento dovuto dalle parti si differenzia da quello della costituzione, modificazione o estinzione del rapporto. In questo caso, infatti, la durata non acquista alcuna rilevanza perché la costituzione, la modificazione o l’estinzione si verificano inevitabilmente in un unico momento. Così: G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi*, cit., 54 ss., secondo cui “per la vicenda del rapporto il tempo assume sempre la figura del momento”.

⁴² Così: R. BALZARINI, *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1966, 5. Sul punto v. anche C. ASSANTI, *Autonomia negoziale e prestazione di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1962, 89 ss.

⁴³ È stato, opportunamente, osservato che tale distinzione ha riguardo al solo termine iniziale di efficacia poiché per il termine finale non viene ravvisata la necessità di distinguerlo dal tempo dell’adempimento. Il termine finale viene, così, ravvisato solo quando nel rapporto sia dedotta una prestazione duratura. Per tali considerazioni v. C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 7 ss.

⁴⁴ Contro questa distinzione puramente dottrinale si sono già espressi numerosi autori tra i quali F. GALGANO, *Il negozio giuridico*, Milano, Giuffrè, 1988, 130 ss.; E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile italiano*, XV, Torino, 1960, 548 ss.; R. SCOGNAMIGLIO, *Contratti in generale*, in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Milano, IV, 1972, 147, secondo cui può parlarsi di “figure contigue che possono addirittura sovrapporsi”. Più cauto sul punto C.M. BIANCA, *Diritto civile. L’obbligazione*, IV, Milano, Giuffrè, 1990, 211, secondo cui in realtà si è in presenza di due figure distinte caratterizzate da differenti funzioni.

⁴⁵ Così: A. DI MAJO, *Termine*, cit., 196, secondo cui anche se “il rilievo di [tale] distinzione va opportunamente ridimensionato” per la categoria di obbligazioni rientranti nei c.d. contratti di durata la distinzione è opportuna.

Al di là delle posizioni dottrinali cui si intende aderire, sembra più corretto sottolineare, almeno in tale sede, la relatività della natura accidentale (così come di quella essenziale) del termine⁴⁶. Il termine non può essere considerato in senso assoluto quale elemento accidentale ovvero elemento essenziale del negozio giuridico. È necessario, cioè, valutare il negozio in cui si inserisce tale elemento per poterne identificare la natura.

Un esempio potrebbe confermare la precedente osservazione. Nel contratto di lavoro a tempo determinato (si permetta una breve digressione *ad adiuvandum* sul piano del diritto del lavoro, oggetto poi di un esame più approfondito nella seconda parte di questo primo capitolo), il termine non sembra assumere la veste dell'elemento accidentale del contratto piuttosto risulta essere *essenziale* al negozio poiché assolve a una funzione voluta dalle parti, *id est* produrre gli effetti del contratto per un determinato periodo (fino alla scadenza del termine).

Nel prosieguo dell'indagine si esaminerà, se pur brevemente e su un piano generale, una particolare categoria di rapporti aventi una specifica funzione economica e un proprio profilo giuridico: i contratti (*melius*: rapporti) di durata⁴⁷. In particolare, ci si soffermerà, senza pretese di completezza, sulla definizione di contratto di durata; sulla funzione e rilevanza del tempo in tali contratti; sul rapporto tra causa e durata. Tale premessa risulta essere propedeutica, in un passaggio successivo, per trasferire le considerazioni svolte e gli istituti analizzati all'interno della *specie* contratto di lavoro.

3. Il termine nelle obbligazioni di durata

3.1 Definizione e determinazione del contenuto

⁴⁶ Cfr. V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 8.

⁴⁷ In dottrina si parla indistintamente di obbligazioni, prestazioni, rapporti e contratti di durata. La durata, come è noto, attiene alla prestazione, vale a dire all'oggetto dell'obbligazione qualificando il rapporto obbligatorio di cui essa fa parte. Non solo, ma la durata attiene all'esecuzione e non alla formazione del contratto poiché ciò che dura è il rapporto e non il contratto. Da questi rilievi emergono le perplessità, sul piano definitorio, di qualificare un contratto come di durata. Tuttavia, si è pacificamente ritenuto di qualificare i contratti di durata, estendendo la durata dal rapporto al contratto, per tipizzare tutti quei contratti che si caratterizzano per avere a oggetto prestazioni di durata e, dunque, generano rapporti e obbligazioni di durata. Sul punto, infatti, anche la Relazione al codice civile (n. 621) utilizza l'espressione contratti a esecuzione continuata o periodica, per qualificare i contratti che hanno ad oggetto prestazioni continuate o periodiche. E', questa, l'espressione più gradita a E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 91.

Prima di iniziare l'indagine sui contratti di durata, pare opportuno sgomberare il terreno da una questione che, *ictu oculi*, sembrerebbe avere un carattere prevalentemente terminologico, ma così non è. L'argomento merita, altresì, di essere chiarito al fine di dare un assetto dogmatico alla categoria dei contratti di durata.

Come è noto, i contratti di durata⁴⁸, in contrapposizione al concetto di contratto a esecuzione istantanea o transeunte⁴⁹, indicano una particolare categoria di rapporti, appunto di durata, la cui peculiarità risiede nella particolare esecuzione⁵⁰.

Si tratta di obbligazioni la cui esecuzione non si risolve *uno actu*, ma si protrae nel tempo, soddisfacendo, così, gli interessi duraturi delle parti⁵¹ a che il contratto possa dispiegare i suoi effetti nel tempo⁵². Ciò che si protrae non è l'effetto obbligatorio che rimane "unico"⁵³ ma l'adempimento. In termini più espliciti, non si è in presenza di prestazioni concentrate in un unico momento ma di prestazioni che si prolungano per un certo arco temporale in cui l'elemento durata non risulta essere indifferente⁵⁴.

⁴⁸ Il tema relativo ai contratti di durata è stato oggetto di numerosi studi. A diversi significativi contributi si farà di volta in volta riferimento nelle note successive. Sin d'ora, tuttavia, sembra necessario fornire qualche indicazione generale, benché necessariamente incompleta. Si deve, soprattutto, all'opera di G. OSTI, *Le c.d. clausole rebus sic stantibus nel suo sviluppo storico*, in *RDCiv.*, 1912, 469 ss. il primo contributo scientifico rilevante in grado di elevare a categoria giuridica i contratti di durata. Sul punto si veda altresì la fondamentale opera di G. OPPO, *I contratti di durata*, in *RDComm.*, 1943, I, 144 ss. e, sempre dello stesso A., *I contratti di durata*, in *RDComm.*, 1943, II, 17 ss.

⁴⁹ L'analisi dei contratti di durata in base alla distinzione con i contratti a esecuzione istantanea rappresenta un tratto peculiare che ha caratterizzato il lavoro della dottrina. Già G. OSTI, *Le c.d. clausole rebus sic stantibus*, cit., 475 ss. Successivamente, C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 15 ss., secondo cui "in un primo significato la prestazione viene definita di durata in contrapposizione a quella momentanea". M. STOLFI, *Appunti critici sui contratti di durata*, in *Studi in Memoria di B. Sforza*, Roma, 1940, 837 ss.; L. DEVOTO, *L'obbligazione a esecuzione continuata*, Padova, Cedam, 1943, 94. L. BARASSI, *La teoria generale*, cit., 140 ss.; G. OSTI, *Contratto*, in *NDI*, IV, Torino, Utet, 1959, 497 ss.; M. ALLARA, *Le nozioni fondamentali del diritto privato*, Torino, Giappichelli, 1958, 256; A. DI MAJO, *Termine*, cit., 187 ss.

⁵⁰ L'istituto ha ricevuto una ricca elaborazione nel nostro e negli altri ordinamenti. L'individuazione dei negozi di durata è stata semplificata, nel corso degli anni, da un'evoluzione legislativa ispirata a criteri uniformi. V. *infra* § 3.2 e § 3.3.

⁵¹ E' duraturo in senso proprio il comportamento non momentaneo che per il suo protrarsi è direttamente dovuto e costituisce il contenuto dell'obbligazione. Così: G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 148 e C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 16.

⁵² In generale, L. BARASSI, *La teoria generale*, cit., 141 ss.

⁵³ Così: E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 95.

⁵⁴ Sembra opportuno ricordare che la rilevanza della durata della prestazione è stata oggetto di studio da parte della dottrina solo con riferimento ai rapporti obbligatori. Inoltre, se per la configurazione teorica dei contratti di durata la dottrina, se pur con qualche sfumatura, è sembrata concorde, per la determinazione dell'ambito dei contratti di durata non è possibile ravvisare una costante. Per una compiuta ricostruzione cfr. C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 19 ss.

Diversamente, i contratti c.d. istantanei si caratterizzano per l'irrelevanza, ai fini giuridici, della durata⁵⁵.

Se nei contratti a esecuzione istantanea l'efficacia dell'atto che si pone in essere non è diretta a prolungarsi nel tempo poiché l'esecuzione del contratto si esaurisce in un unico momento, nei contratti di durata vi è una produzione degli effetti per un certo periodo di tempo⁵⁶ (limitato o illimitato)⁵⁷. Non rientrano, invece, in tale ambito i contratti a esecuzione differita poiché, in tali ipotesi, il tempo ha la funzione di determinare il momento in cui la prestazione dovrà essere effettivamente eseguita.

Vi è da ricordare che, all'interno della categoria generale delle prestazioni di durata, è possibile distinguere quelle continuative (ininterrotte) da quelle periodiche, vale a dire caratterizzate dalla ripetizione della prestazione a intervalli. Queste ultime rientrano, certamente, nel novero dei contratti di durata ogni qual volta le interruzioni del comportamento dovuto risultano essere irrilevanti⁵⁸. Dunque, non solo l'obbligazione di una prestazione continuativa ma anche l'obbligazione di una prestazione periodica o ripetuta o reiterata rappresenta il possibile contenuto del rapporto di durata. Anche per tali obbligazioni valgono le medesime considerazioni. L'entità quantitativa della prestazione è determinata dal tempo⁵⁹ e in funzione di questo, sicché la durata soddisfa un bisogno durevole⁶⁰.

Inoltre, concettualmente, le obbligazioni durature possono distinguersi a seconda che la clausola di durata sia determinata dallo scopo ovvero solo dal decorso temporale. Nella prima ipotesi la durata non è "utile in sé ma in funzione dello scopo"; nel secondo caso, diversamente, la durata ha una sua autonoma funzione poiché non incontra il limite del risultato finale⁶¹ (v. *infra* § 3.2).

⁵⁵ Secondo F. CARNELUTTI (*Teoria generale del diritto*, Roma, Soc. Ed. del "Foro Italiano", 1946, 341 ss.), l'istantaneità dell'atto non deve essere intesa in senso "naturalistico" come atto che si esaurisce in un unico momento.

⁵⁶ È stato efficacemente osservato (C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 16 ss.) che "durature in senso proprio è il comportamento non momentaneo che, per tutto il suo protrarsi, è direttamente dovuto e costituisce il contenuto dell'obbligazione"

⁵⁷ Cfr. A. TRABUCCHI, *Istituzioni di diritto civile*, Padova, Cedam, 1971, 695.

⁵⁸ Per questi aspetti v. C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 17 ss.; E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 91 ss.; V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 12; A. DE MARTINI, *Obbligazioni di durata*, in *NDI*, XI, Torino, Utet, 1965, 657.

⁵⁹ G. OSTI, *Contratto*, cit., 497; F. MESSINEO, *Contratto (Diritto privato)*, *ED*, II, Milano, Giuffrè, IX, 1961, 926.

⁶⁰ *Contra* C. ASSANTI, *Autonomia negoziale*, cit., 96.

⁶¹ Così: G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 158 riprendendo concetti cari alla dottrina tedesca dell'epoca tra cui HENLE, *Lehrbuch des B.R.*, II, 1934, 341.

Dal “carattere durevole del bisogno”⁶², soddisfatto dal contratto di durata, discende un ulteriore tratto di distinzione rispetto ai contratti a esecuzione istantanea. In quest’ultimi la durata è determinata, nei rapporti di durata non incontra limiti temporali, almeno sul piano astratto, e “ha potenza di durare indefinitivamente”⁶³. L’attitudine a durare indefinitivamente discende, sostanzialmente, dall’interesse dedotto in tali rapporti che è relativo ai bisogni durevoli e può, per tale ragione, protrarsi nel tempo senza alcun limite necessario. Di diverso avviso è altra parte della dottrina, per la quale il *dies ad quem* dovrà “necessariamente essere presente, non potendo pensarsi” a un’obbligazione che possa durare all’infinito, poiché si tratta di un elemento “naturale” del rapporto⁶⁴.

Tale considerazione si riverbera sul piano della determinazione contenutistica sia del rapporto, sia del contratto di durata. Il rapporto di durata ha per contenuto la prestazione di una certa attività continuativa ovvero la reiterazione nel tempo di una prestazione istantanea⁶⁵. In tal senso, emerge con chiarezza la funzionalità reciproca tra definizione e determinazione del contenuto del rapporto in grado di qualificare il contratto di durata. Infatti, là dove vi sia omogeneità sul piano contenutistico rispetto ai contratti c.d. *istantanes* (p. es., prestazione a esecuzione istantanea), la discriminante è rappresentata dalla definizione prima indicata, vale a dire la continuità e identità dell’interesse alla ripetizione nel tempo della prestazione.

In conclusione, i contratti di durata presentano la particolare attitudine a soddisfare bisogni continuativi attraverso la costituzione di rapporti duraturi, proprio come il contratto di lavoro (v. *infra* § 4).

⁶² F. MESSINEO, *Contratto*, cit., 926.

⁶³ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 227. Secondo l’A. “la possibilità astratta di durare indefinitivamente [...] non contrasta il fatto che il rapporto di durata venga in concreto concluso per un tempo determinato”. Anche per F. CARNELUTTI, *Del licenziamento nella locazione di opere a tempo indeterminato*, in *RDComm.*, 1943, I, 386 così come strutturato, il contratto a esecuzione continuata consente la durata perpetua, ma poi distingue tra “perpetuità potenziale” e “temporaneità effettiva” del contratto in riferimento alle disposizioni di legge dell’epoca che non consentivano la durata perpetua del contratto. Dello stesso avviso E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 101.

⁶⁴ Così: A. DI MAJO, *Termine*, cit., 201.

⁶⁵ Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 229.

3.2. Funzione e rilevanza del tempo nelle obbligazioni di durata. L'adempimento quale requisito indispensabile per la corretta configurazione della fattispecie duratura

Se si volesse accertare la funzione assolta dal termine nei contratti di durata, non si potrebbe esimere dall'individuare tale finalità nel soddisfacimento continuativo dell'interesse fino a un certo momento, quello prescelto dalle parti.

È certo che il termine assolve a una precisa funzione: quella di delimitare temporalmente l'obbligazione (a esecuzione continuata o periodica) e di determinare, *ratione temporis*, la misura della stessa prestazione⁶⁶. Pur tuttavia, vi è un *quid pluris* che pretende di essere rimarcato e che rappresenta il segno distintivo dei contratti di durata.

La clausola di durata, in tale tipologia contrattuale, è nota qualificante o "individuatrice"⁶⁷ del rapporto, non rappresentandone una semplice modalità accessoria⁶⁸. In tal senso, si crea una stretta connessione tra prestazione e durata in cui la prestazione viene determinata in funzione del tempo. Tale legame rappresenta una peculiarità e una esclusiva dei rapporti di durata⁶⁹.

L'elemento temporale incide, altresì, sul profilo estintivo dell'obbligazione.

Secondo alcuni autori⁷⁰, il decorso del tempo produrrebbe l'estinzione dell'obbligazione nascente dal contratto. Invero, tale affermazione sembra, nella migliore delle ipotesi, fornire una risposta parziale al problema. Non si può, infatti, prescindere, in tale tipologia contrattuale, da un ulteriore elemento: l'adempimento protratto per un certo tempo⁷¹. Nei contratti in esame, la durata attiene all'adempimento

⁶⁶ Con sfumature differenti sul punto cfr. E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 91, il quale, tuttavia, utilizza l'espressione "determinazione quantitativa degli effetti giuridici" anche se è la prestazione e non l'effetto che si lascia determinare quantitativamente. Secondo l'A., la "funzione di determinare la misura della prestazione è svolta anche dalla durata, cioè che tale misura corrisponde e all'attività solutoria prevista e alla durata". A. DI MAJO, *Termine*, cit., 199 ss.; E. RUSSO, *Il termine*, cit., 89 ss., secondo il quale "il termine [...] più che collocare nel tempo il singolo atto di adempimento ha lo scopo di determinare quantitativamente la prestazione dovuta".

⁶⁷ G. OSTI, *Appunti per una teoria della <<sopravvenienza>>*, in *RDCiv.*, 1913, 478 e ID., *Contratto*, in *NDI*, IV, Torino, Utet, 1959, 497.

⁶⁸ Sul punto v. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 169.

⁶⁹ Secondo G. OPPO (*I contratti di durata*, cit., 150), "la durata è correlativa alla continuità di un interesse e della sua soddisfazione".

⁷⁰ E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 95; A. DE MARTINI, *Obbligazioni di durata*, cit., 655. *Contra* G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 169 ss.; V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 154 ss.

⁷¹ La diversa regolamentazione della prestazione di durata o periodica in relazione a quella momentanea, della quale è elemento costante la irretroattività di alcuni fenomeni che hanno invece effetto retroattivo per la seconda, appare giustificata dalla presunzione, corrispondente all'*id plerumque accidit*, che

dell'obbligazione in virtù di uno strettissimo legame non solo con il rapporto ma anche con la sua esecuzione. Non è corretto, in tal senso, riferire la durata alla sola attività preparatoria dell'adempimento, ma è necessario considerarla in relazione alla funzione del contratto, nel senso che il protrarsi dell'adempimento per un certo tempo è condizione perché possano prodursi gli effetti voluti dalle parti e siano soddisfatti i bisogni dai quali sono state mosse a contrattare⁷².

Emerge un ulteriore caso di complementarità tra tempo e adempimento in grado di estinguere l'obbligazione, nel senso che non è il solo adempimento o il decorso temporale a far cessare gli effetti derivanti dal negozio giuridico ma la loro combinazione, per cui gli "effetti dell'adempimento non si colgono in ragione dell'oggetto prestato, ma in ragione del tempo per cui si è prestato"⁷³.

La misura della prestazione è, dunque, determinata in funzione della durata (anche se non dipende esclusivamente dalla stessa)⁷⁴.

Diversamente, secondo altra dottrina⁷⁵, la durata non influenzerebbe la struttura e la funzione del negozio giuridico. In tal senso, si è osservato che, se un rapporto duraturo è in grado di soddisfare un interesse di questo tipo, ciò spiega solo perché il soggetto del negozio tende a conseguire una prestazione duratura anziché istantanea. Tuttavia, l'interesse a conseguire una prestazione duratura non incide minimamente sulla struttura del negozio giuridico⁷⁶.

l'adempimento parziale delle prestazioni ad esecuzione continuata o periodica soddisfa il corrispondente interesse del creditore. Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 236; DEVOTO, *L'obbligazione a esecuzione continuata*, Padova, Cedam, 1943, 273 ss.; PAROLI, *L'estinzione normale del rapporto di lavoro*, in *DL*, 1947, I, 94; M.F. RABAGLIETTI, *Durata minima del rapporto di lavoro*, *RDL*, 1951, I, 58; R. CICALA, *Concetto di divisibilità e di indivisibilità dell'obbligazione*, Napoli, Jovene, 1953, 104. Decisamente contrario a tale ricostruzione è V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 155, secondo cui il proporre l'adempimento quale causa estintiva nei contratti di durata rappresenta un "criterio di generalizzazione" (salvo alcuni limitati casi, p. es. lavoro stagionale) invocato dalla dottrina. "Non è il termine in sé, come elemento, ma la sua scadenza come fatto o fenomeno cronologico [...] da considerare quale causa estintiva del rapporto".

⁷² In tal senso G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 156 ss.

⁷³ Così: G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 238 ss., ad avviso del quale vi sarà adempimento totale se si è prestato per tutta la durata del contratto; adempimento parziale se si è prestato per un certo lasso temporale con la conseguente estinzione dell'obbligazione per il tempo trascorso. Secondo altri, l'adempimento non è ricompreso tra le cause di estinzione, ma solo la scadenza del termine. cfr. P. GRECO, *Il contratto di lavoro*, Torino, Utet, 1939, 133 ss.; V. SIMI, *La estinzione del rapporto di lavoro*, Milano, 1948, 397 ss.

⁷⁴ Più precisamente, E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 91 ritiene che la funzione di determinare la prestazione è "svolta" sia dalla durata, sia dall'attività solutoria.

⁷⁵ Cfr. per tutti, C. ASSANTI, *Autonomia negoziale*, cit., 100 ss.

⁷⁶ In tal senso C. ASSANTI, *Autonomia negoziale*, cit., 98 ss., secondo la quale se si è in presenza di un contratto di scambio, tale negozio non muta in alcun modo la sua funzione che resta sempre quella diretta alla realizzazione dello scambio.

3.3. Il profilo causale nei contratti di durata e il suo fondamento negoziale

Un aspetto che merita particolare attenzione è rappresentato dalla definizione causale della fattispecie in esame⁷⁷.

In tale tipologia contrattuale la durata dell'adempimento rappresenterebbe la funzione che contrassegna il contratto, *id est* la causa dello stesso contratto⁷⁸, poiché questa andrebbe ad incidere sul “negozio costitutivo dell'obbligazione duratura”⁷⁹. In tal senso, la clausola di durata assume una connotazione “quasi causale”⁸⁰ dello stesso contratto consistente nell'assicurare “la prestazione di un'attività continuativa [...] per un certa durata”⁸¹. La durata diventa elemento causale e non mera modalità accessoria del contratto che è in grado di assolvere alla sua funzione economica solo là dove la sua esecuzione sia prolungata nel tempo⁸².

In questi termini, la durata rappresenta, altresì, la condizione di soddisfacimento dell'interesse durevole delle parti⁸³. Ciò riproduce e identifica, al tempo stesso, il requisito di essenzialità e non di accidentalità che contraddistingue, sotto il profilo causale, l'elemento temporale e lo distingue da altre ipotesi di durata⁸⁴.

In tale prospettiva, la durata introduce un “elemento atipico” rispetto al contratto a esecuzione istantanea e si “allontana” dallo schema causale rappresentato da

⁷⁷ Pur precisando che in tale sede ci si soffermerà esclusivamente sugli aspetti peculiari caratterizzanti la causa nei rapporti di durata, tralasciando le categorie generali.

⁷⁸ In tal senso già G. OSTI, *Appunti per una teoria*, cit., 481 e ID., *Contratto*, in *NDI*, IV, Torino, Utet, 1959, 497. E', tuttavia, sicuramente a G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 159 e 174 ss. che si deve una completa analisi della causa nei contratti di durata.

⁷⁹ E', questa, la tesi di R. BALZARINI, *La disciplina del contratto*, cit., 3, secondo il quale la causa “acquisterebbe la particolare funzione di soddisfare un interesse duraturo in modo che l'utilità derivante dal rapporto sarebbe proporzionale alla sua durata”. Precedentemente all'elaborazione dottrinale di Balzarini, cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 230 e G. NOVARA, *Il recesso volontario dal rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1961, 5 ss. Decisamente contraria C. ASSANTI, *Autonomia negoziale*, cit., 98 ss. la quale nega che il contratto sia diretto al soddisfacimento di un interesse o un bisogno durevole poiché tale soddisfazione spiega solo perché il soggetto del negozio tenda a conseguire una prestazione duratura anziché una istantanea.

⁸⁰ A. DI MAJO, *Elementi accidentali del contratto*, cit., 612.

⁸¹ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 174; A. DE MARTINI, *Obbligazioni di durata*, cit., 655.

⁸² Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 175.

⁸³ *Contra* C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 26 ss.

⁸⁴ In tal senso G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 175. Per le ulteriori considerazioni sul ruolo della causa nella configurazione del termine, quale elemento essenziale del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, cfr. *infra sub* § 5.

quest'ultimo⁸⁵. L'interesse duraturo mediante la ripetizione della prestazione dedotta in contratto assolve a una funzione soggettiva (interesse delle parti) e rappresenta, al tempo stesso, la funzione oggettiva del contratto⁸⁶.

Se, da un lato, si è giunti a risultati sostanzialmente concordi nell'individuare la definizione e la determinazione del contenuto, nonché la funzione e rilevanza del tempo, da un altro, varie sono le opinioni intorno alla natura giuridica⁸⁷. Analizzati alcuni aspetti caratterizzanti i c.d. contratti di durata, non si può non concentrare l'attenzione su un ulteriore elemento di discussione: il fondamento negoziale, vale a dire la possibilità di configurare tali rapporti sulla base di un unico contratto ovvero di una pluralità di contratti.

Sul punto la dottrina si è da tempo espressa avanzando una pluralità di teorie al riguardo. Ai fini del lavoro, si ritiene sufficiente analizzare, brevemente, le teorie che, da un lato, sottolineano in capo ai rapporti di durata l'esistenza di una pluralità di contratti e di un'unità solo apparente; da un altro, quelle che configurano tali rapporti da un punto di vista unitario⁸⁸.

Secondo i fautori⁸⁹ della teoria della "serie di rapporti giuridici"⁹⁰ nascenti dai contratti di durata, vi sarebbe una formazione successiva del negozio giuridico che si perfezionerebbe solo con il compimento dei singoli atti esecutivi. La pluralità di contratti nascerebbe dalla diversa causa riferibile all'accordo iniziale e quella riferibile ai singoli atti di adempimento⁹¹.

⁸⁵ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 175. Decisamente contrari, anche se con sfumature differenti, M. STOLFI, *Appunti critici*, cit., 844 ss. il quale pur riconoscendo nei contratti di durata lo scopo di assicurare la soddisfazione continuativa di un interesse durevole non lo qualifica come *causa* ma come *motivo*; DEVOTO, *Appunti per una definizione delle obbligazioni ad esecuzione continuata*, in *RDCComm*, 1942, 305 ss.

⁸⁶ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 177.

⁸⁷ L'identificazione della natura giuridica dell'elemento durata ha risentito delle incertezze della dottrina che tentò, prima dell'emanazione dell'attuale codice civile, un'elaborazione della categoria sulla base delle norme frammentarie del codice del 1865 dettate a proposito dei singoli contratti di durata in assenza di norme concernenti in generale la categoria dei contratti di durata. Sul punto si rinvia a G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi*, cit., 50 e ID., *La disciplina del contratto*, cit., 5 ss.

⁸⁸ Per un approfondimento del tema si rinvia a C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 21 ss. e ivi gli autori citati. L'A. riesce con apprezzabile esito a sintetizzare le opinioni della dottrina sul fondamento negoziale dei contratti di durata la cui analisi esula dall'oggetto della presente ricerca.

⁸⁹ Sulle teorie fondate su una concezione pluralistica della prestazione si veda l'esame della dottrina in C. ASSANTI, *Autonomia negoziale*, cit., 85 ss.

⁹⁰ V. SALANDRA, *Contratti preparatori e contratti di coordinamento*, in *Studi in Memoria di B. Sforza*, Roma, 1940, 723 ss., secondo cui vi è un contratto iniziale "di coordinamento" e una pluralità di contratti successivi in corrispondenza dei diversi atti di prestazione. G. PACCHIONI, *Dei contratti in generale*, Torino, Giappichelli, 1936, 36 ss.

⁹¹ In tal senso V. SALANDRA, *Contratti preparatori*, cit., 727.

Diversamente, si è sostenuta la condivisibile prospettiva dell'unicità del fondamento negoziale⁹² per effetto della quale al "rapporto di durata corrisponde il contratto di durata"⁹³, sotto il profilo sia oggettivo, sia soggettivo. Secondo il primo criterio, la costruzione unitaria del negozio si spiega in ragione dell'assunzione del presupposto dell'unicità della causa⁹⁴; la volontà delle parti (di concludere un unico contratto, non futuri contratti) spiegherebbe, dal punto di vista soggettivo, l'unità del contratto ad adempimento reiterato.

Una volta acquisito il dato della unicità del fondamento negoziale, per esaurire l'indagine (utile ai fini del presente esame), occorre verificare se al contratto unico corrisponda un'unica obbligazione ovvero una serie di obbligazioni quante sono le prestazioni o i periodi di esecuzione. Si tratta, in altre parole, di accertare se sia possibile scindere la prestazione duratura in differenti prestazioni indipendenti, di modo che ognuna di queste possa avere "una vita a sé"⁹⁵.

Anche in questo caso è possibile risolvere la questione, in merito al fondamento della "concezione atomistica"⁹⁶, facendo ricorso all'elemento causale dei contratti di durata come individuato in precedenza. Se la durata attiene alla causa del contratto, attiene, altresì, all'obbligazione dedotta in contratto. Le parti non si obbligano più volte ma si obbligano per una certa durata e in continuità⁹⁷. Proprio su quest'ultimo profilo è da sottolineare che "il trattamento normativo dei contratti di durata [...] è stato costantemente riservato a quelli in cui sia duratura la prestazione principale, essendo irrilevante l'eventuale durata di quelle accessorie"⁹⁸.

⁹² F. MESSINEO, *Dottrina generale del contratto*, Milano, Giuffrè, 1948, 249 ss. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 17 ss. e dello stesso A., *Contratti parasociali*, Milano, Giuffrè, 30 ss.; G. OSTI, *Le c.d. clausole rebus sic stantibus*, cit., 475 ss.; M. STOLFI, *Appunti critici*, cit., 44 ss.

⁹³ Secondo G. OPPO (*I contratti di durata*, cit., 18), l'elemento durata non può rappresentare un criterio per "far dubitare dell'unità del negozio dal quale il rapporto si origina".

⁹⁴ *Contra* per tutti L. DEVOTO, *L'obbligazione a esecuzione continuata*, Padova, Cedam, 1943, 116 ss., secondo cui vi sarebbe un atto unitario continuato dal punto di vista della volontà ma "dotato di una pluralità di cause". Per una critica generale si rinvia a C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 32 ss.

⁹⁵ L. BARASSI, *La teoria generale*, cit., 141 ss.

⁹⁶ *Amplius*, L. BARASSI, *La teoria generale*, cit., 141 ss.

⁹⁷ In tal senso G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 42 per il quale non ha alcun senso parlare di un'obbligazione fondamentale durevole e una pluralità di obbligazioni semplici.

⁹⁸ R. BALZARINI, *La disciplina del contratto*, cit., 1.

In conclusione, i contratti di durata, secondo l'impostazione accolta, sono diretti a soddisfare un unico interesse duraturo e hanno un unico fondamento negoziale e deducono un'unica obbligazione c.d. duratura⁹⁹.

4. Una particolare categoria di contratto di durata: il contratto di lavoro subordinato

Si può fare tesoro della rapidissima ricognizione effettuata, riassuntiva di alcune tendenze evolutive ben note, per predisporre il terreno di pre-comprensione del discorso che si intende sviluppare nell'ambito giuslavoristico.

Il contratto di lavoro subordinato rientra nelle c.d. obbligazioni di durata¹⁰⁰, nei c.d. contratti a esecuzione continuata¹⁰¹ o ad adempimento continuativo¹⁰².

A fronte di tale assunto è possibile, senz'altro, analizzare il contratto di lavoro alla luce di quanto affermato in precedenza per i contratti di durata in generale; tuttavia pare opportuno, al di là dell'apodittica asserzione per cui il contratto di lavoro rientra nel novero dei contratti di durata, esaminare gli elementi a conferma delle precedenti osservazioni. Si ricorda, inoltre, che la dottrina ha da tempo posto in luce, quali caratteristiche peculiari dei contratti di durata in generale, l'attinenza dell'elemento durata alla causa del contratto, il prolungarsi dell'adempimento per un certo periodo di tempo e la determinazione delle prestazioni in funzione della stessa durata¹⁰³.

⁹⁹ In senso conforme, se pur con qualche sfumatura, G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi*, cit., 50 e R. CORRADO, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1956, 142 ss. Decisamente contrario L. DEVOTO, *L'obbligazione a esecuzione*, cit., 63, secondo cui il contratto di durata non tende alla soddisfazione di un unico interesse ma di una pluralità di interessi mediante la costituzione di un'obbligazione unitaria.

¹⁰⁰ La dimostrazione è stata esaurientemente fornita da L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II, Milano, Società Editrice Libreria, 1917, 794 ss. e dello stesso A., *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1949, 252 ss.; F. CARNELUTTI, *Del licenziamento nella locazione*, cit., 384 ss. Così anche G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 44; R. CORRADO, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, cit., 123; V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 12; M.F. RABAGLIETTI, *Durata minima del rapporto di lavoro*, RDL, 1951, I, 56; G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 2 ss.; U. PROSPERETTI, *Il lavoro subordinato*, in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, VI, Roma, Vallardi, 1964, 36 ss.

¹⁰¹ R. BALZARINI, *La disciplina del contratto*, cit., 1 ss.

¹⁰² G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 169 ritiene più correttamente che, soprattutto in considerazione della funzione che la durata assume nei confronti dell'attività solutoria, la denominazione più corretta sarebbe quella di contratti ad adempimento continuato.

¹⁰³ Sul punto vedi le considerazioni svolte nel paragrafo 3.

In primis, in ordine alla definizione accolta di contratto di durata (v. *supra* § 3.1). È vero che “l’antico insegnamento”¹⁰⁴, secondo cui rientrerebbero nell’ampia categoria dei contratti di durata tutti i contratti che non si esauriscono nel momento della conclusione ma sono destinati a legare i contraenti per il periodo intercorrente tra la conclusione e l’esecuzione (*qui habent tractum successivum et dependentiam de futuro*), è stato da tempo superato dall’elaborazione dottrinale successiva (v. *infra* § 3.1). Tale qualificazione, come si è detto in precedenza, si misura nei confronti di quei contratti in cui alla durata del rapporto corrisponde sul piano economico il soddisfacimento continuativo di un bisogno durevole, mentre sul piano prettamente giuridico si traduce nell’obbligo delle parti “ad un contegno continuativo (o ripetuto) diretto a tale fine”¹⁰⁵.

L’elemento durata deve essere letto in chiave sincronica con riferimento, non solo al rapporto, ma anche alla sua esecuzione, all’attività solutoria, nel senso che la durata attiene alla funzione del contratto come protrarsi dell’adempimento per un certo tempo. È nell’attività continuativa che si rinviene la *solutio*, l’adempimento che non si perfeziona col tempo ma dura continuativamente¹⁰⁶.

I contratti che hanno per oggetto delle prestazioni di fare che non si attuano istantaneamente, ma si protraggono nel tempo rientrano, come è noto, nel novero dei contratti di durata. In tal senso, il contratto di lavoro subordinato in quanto contratto produttivo di effetti non istantanei, ma destinati a prodursi nel tempo¹⁰⁷, rientra in tale tipologia contrattuale¹⁰⁸.

È necessario a questo punto effettuare una precisazione. Il contratto di lavoro subordinato, non anche il contratto di lavoro autonomo, rientra nell’ampia categoria dei contratti di durata. Come si è osservato, la nota qualificante di tali contratti è la durata dell’adempimento non la durata del rapporto. Si tratta di una considerazione che

¹⁰⁴ G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 3.

¹⁰⁵ G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 7; U. PROSPERETTI, *Il lavoro subordinato*, cit., in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, cit., 35.

¹⁰⁶ E’ proprio questo protrarsi dell’adempimento per una certa durata la condizione affinché si concretizzino gli effetti voluti dalle parti e siano soddisfatti i bisogni dai quali sono state mosse a contrattare. Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 169.

¹⁰⁷ Più in generale v. L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo*, cit., 251: il lavoro consiste in “un dispiegamento di energie non istantaneo, ma che si distende nel tempo”. F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto*, cit., 133; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell’impresa*, cit., 467; V. RELLINI ROSSI, *Osservazioni sulla nuova disciplina del contratto di lavoro a termine*, in *RGL*, 1963, I, 273.

¹⁰⁸ Cfr. C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 54, secondo la quale “il contratto di lavoro è caratterizzato da una prestazione tipica di questa figura negoziale, e cioè dalla prestazione di lavoro; ad essa inerisce una modalità cronologica che assume, sempre tipicamente, la configurazione di durata”.

consente di escludere dall'ambito dei contratti di durata tutti quei contratti in cui il tempo ha esclusivamente una funzione di determinazione del momento e della preparazione dell'adempimento¹⁰⁹.

Anche nel lavoro autonomo vi è un'attività continuativa prestata in esecuzione del contratto ma tale attività costituisce adempimento "non come tale ma in funzione del risultato stipulato"¹¹⁰. La prestazione è adempiuta nel momento finale del contratto, alla consegna del lavoro finito e la soddisfazione è istantanea poiché si realizza solo alla fine del processo formativo dell'atto di esecuzione e, solo, attraverso il risultato finale¹¹¹. La durata non attiene, in questo caso, alla funzione del contratto (v. *supra* § 3.2) nel senso che ad essa non corrisponde la soddisfazione di un bisogno durevole.

La "nota caratteristica" dei contratti di durata risiede nel rapporto intercorrente tra prestazione e durata in cui la prestazione viene determinata in funzione del tempo¹¹². Diversamente, nel contratto di lavoro autonomo è il tempo a essere determinato in funzione dell'entità della prestazione, vale a dire è il risultato dell'attività dedotta in obbligazione a determinare la durata del rapporto o, come autorevole dottrina ha ben messo in luce, il tempo "funziona come termine dell'adempimento e non come durata dell'adempimento"¹¹³. Nella locazione d'opera non si ha adempimento continuato ma si ha "un'esecuzione prolungata"¹¹⁴, *id est* preparatoria¹¹⁵ dell'adempimento che ha

¹⁰⁹ Sul punto v. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 150 ss.; G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 7 ss. Con diverse sfumature M. STOLFI, *Appunti critici*, cit., 844 ss. e L. DEVOTO, *Appunti per una definizione delle obbligazioni ad esecuzione continuata*, in *RDComm*, 1942, 305 ss. Più di recente M. PEDRAZZOLI, *Prestazione d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in *RIDL*, 1984, I, 519 ss.; M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, n. 1, 1987, 60.

¹¹⁰ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 166.

¹¹¹ Cfr. G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 8.

¹¹² G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 150.

¹¹³ In tal senso G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 166.

¹¹⁴ L'espressione è di D. RUBINO, *L'appalto*, F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Torino, Giappichelli, 1951, 196.

¹¹⁵ E' possibile affermare che accanto alle due ipotesi fondamentali dell'interesse al soddisfacimento istantaneo ovvero continuato (o periodico) sia possibile annoverare una terza ipotesi, un *tertium genus*, che presenta caratteristiche dell'una e dell'altra: un'articolazione della prestazione nel tempo (che esclude la possibilità di far rientrare tale ipotesi nell'area dei contratti a esecuzione istantanea) e il soddisfacimento istantaneo dell'interesse o del bisogno (che non ammette la possibilità di inquadrare tale ipotesi all'interno della categoria dei contratti di durata). Il tempo assolve a una diversa funzione, non in vista dell'adempimento dell'obbligazione ma alla produzione del risultato finale. Sulla possibilità di configurare un *tertium genus* v. le considerazioni di G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 153 ss., il quale, tuttavia, è critico (p. 166). *Contra* R. CORRADO (*La nozione unitaria del contratto di lavoro*, cit., 126 ss.), ad avviso del quale, dopo aver contestato la facile equazione per cui il contratto di lavoro autonomo consisterebbe in un contratto con prestazioni istantanee e il contratto di lavoro subordinato in un contratto con prestazioni di durata, nega la possibilità che vi sia un diverso ambito di riferimento poiché

carattere istantaneo. Si tratta di un contratto in cui un certo tempo è necessario ad adempiere, non un contratto in cui la durata sia utile agli interessi delle parti, e in cui l'elemento temporale non fa durare l'adempimento e non soddisfa alcun bisogno dei contraenti. Invero, l'elemento temporale è subito dai contraenti e la soddisfazione dell'interesse contrattuale diventa una "necessità pratica", là dove nei contratti di durata risulta essere una "necessità giuridica"¹¹⁶.

Nel contratto di lavoro subordinato si assiste, diversamente, a un fenomeno esattamente contrario a quello che viene in considerazione nel contratto di lavoro autonomo in cui, come precisato, l'entità e la complessità della prestazione determinano l'elemento temporale. La prestazione dedotta in contratto è determinata in funzione della durata che non è subita dalle parti ma è elemento essenziale poiché determina l'entità quantitativa della prestazione¹¹⁷.

La differenza fondamentale, dunque, può essere ravvisata in termini di rilevanza o meno della durata. I contratti di durata, come più volte ricordato, si caratterizzano per la rilevanza del decorso temporale nell'adempimento della prestazione¹¹⁸. In questo senso, dopo aver evidenziato l'irrilevanza del tempo sul piano economico della prestazione, della quale sarà sufficiente determinare il momento in cui dovrà verificarsi la sua realizzazione, non sembra corretto far rientrare nel novero dei contratti di durata anche il contratto di lavoro autonomo.

Inoltre, a marcare ulteriormente la differenza con il contratto di lavoro autonomo (in merito alla funzione esercitata dal tempo), quanto già osservato in ordine alla causa nei contratti di durata può facilmente essere riproposto per quanto concerne il contratto di lavoro subordinato. Si è fatta propria la tesi secondo cui la durata dell'adempimento rappresenta la causa dei contratti ad adempimento continuato e non mera modalità accessoria, poiché questa è condizione di soddisfacimento dell'interesse durevole delle

"l'intervallo di tempo inerente al compimento di qualsiasi attività, può o meno essere giuridicamente rilevante", non esiste una terza via. Secondo l'A., anche la locazione d'opera rientrerebbe all'interno della categoria dei contratti di durata perché "l'elemento durata non è [...] incompatibile con la nozione di *locatio operis*".

¹¹⁶ Così: G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 8.

¹¹⁷ In tal senso anche V. MATTARELLA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1970, 34 ss.

¹¹⁸ Cfr. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2000, 286.

parti¹¹⁹. La durata, infatti, da un lato, soddisfa l'interesse o il bisogno durevole delle parti; da un altro, l'utile che alle parti deriva dal rapporto è proporzionale alla stessa durata (v. *supra* § 3.2).

Nella fattispecie in esame la durata attiene all'adempimento e non semplicemente al rapporto o all'attività diretta a rendere possibile l'adempimento (l'esecuzione)¹²⁰. Anche nel contratto di lavoro subordinato, in quanto fattispecie rientrante nella categoria dei contratti ad adempimento continuato, la durata è elemento causale¹²¹ e consiste nella ripetizione di una prestazione per un certo tempo. È la ripetizione della prestazione nel tempo che soddisfa l'interesse o il bisogno durevole delle parti (garantire l'adempimento di una singola prestazione non potrebbe soddisfare un bisogno durevole ma solo istantaneo).

Che la durata attenga alla causa del contratto di lavoro non solo è difficile da mettere in dubbio ma è facilmente intuibile, se si ci sofferma sulla funzione tipica del contratto di lavoro subordinato. Come è ampiamente noto, secondo l'opinione prevalente, tale funzione consiste nello scambio tra collaborazione o prestazione di attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore e la retribuzione¹²². È altresì noto che tale funzione può essere realizzata solo se è assicurata un'attività lavorativa prolungata nel tempo¹²³. Non solo, ma la durata, intesa quale attività prolungata nel tempo è elemento fondamentale per la possibilità da parte del datore di lavoro di realizzare la disponibilità lavorativa¹²⁴. In tal senso, la disponibilità nel tempo

¹¹⁹ Decisamente contraria è C. ASSANTI (*Autonomia negoziale*, cit., 98 ss.), la quale nega che il contratto sia diretto alla soddisfazione di un interesse o un bisogno durevole poiché tale soddisfazione spiega solo perché il soggetto del negozio tenda a conseguire una prestazione duratura anziché una istantanea.

¹²⁰ Cfr. G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 9.

¹²¹ Osserva G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 175 che l'attinenza della durata alla causa contraddistingue sotto il profilo causale il contratto di durata dalle altre ipotesi di durata del rapporto obbligatorio: dalla durata del rapporto a termine che non è elemento causale ma modalità accessoria; dalla durata della *locatio operis*, che è necessaria ma non è utile all'interesse delle parti; dalla durata del rapporto a termine essenziale e del rapporto a esecuzione ripartita, che può rientrare nella causa del contratto ma alla quale non corrisponde un proporzionale utile delle parti.

¹²² Cfr. per tutti E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2002, 65 ss. e ivi gli autori citati.

¹²³ Secondo G. NOVARA (*Il recesso volontario*, cit., 10), "sarebbe del tutto inconcepibile che il contratto di lavoro possa produrre l'effetto voluto dalle parti e soddisfare, per conseguenza i bisogni che hanno mosso le stesse a contrattare senza che l'adempimento venga protratto nel tempo". Sul punto già G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 156.

¹²⁴ È il vincolo di disponibilità, secondo dottrina che privilegia l'aspetto contrattuale, non l'interesse dell'impresa quale criterio di qualificazione della subordinazione, a rappresentare il connotato formale della posizione di subordinazione. Fra gli autori che individuano nella subordinazione una condizione di appartenenza all'impresa cfr. P. GRECO, *Il contratto di lavoro*, Torino, Utet, 1939; L.A. MIGLIORANZI, *Il rapporto di lavoro subordinato come inserzione nell'ordinamento gerarchico dell'azienda*, in *DL*, 1940, I, 125 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, cit., 467, secondo

risulta un valido strumento per ben coordinare e integrare sul piano organizzativo le prestazioni future e quelle già disponibili. La disponibilità diventa, così, sinonimo di possibilità di organizzazione continuativa¹²⁵.

L'essenziale ruolo giocato dalla durata nel contratto di lavoro subordinato (e in genere nei contratti ad adempimento continuato) può essere, altresì, esplicitato in relazione al rapporto intercorrente tra adempimento e risultato finale. È vero, da un lato, che ogni obbligazione ha per oggetto la produzione di un risultato, ma è altresì vero, da un altro, che vi sono, poi, differenze in ragione della natura del risultato dovuto. Senza voler andare al di là dei confini dello studio ma solo a titolo di riflessione, pare opportuno ricordare che l'obbligazione di lavoro non può essere considerata un'obbligazione di risultato in senso stretto, vale a dire il soddisfacimento dell'interesse dell'imprenditore alla pianificazione del risultato produttivo dell'attività prestata dal lavoratore. È pur vero che anche nel lavoro subordinato, come segnalato dalla dottrina, non può non aversi una prestazione utile per il creditore consistente nella disponibilità delle energie lavorative¹²⁶.

In tal senso, la prestazione di lavoro costituisce un'attività continuativa che viene in considerazione "come tale" non come mezzo, sia pure dedotto in obbligazione, per pervenire all'adempimento di una prestazione finale¹²⁷. In altri termini, è l'attività lavorativa prestata in maniera continuativa a soddisfare l'interesse, dal punto di vista

la quale la continuità rappresenta un elemento proprio del rapporto di lavoro che si rivolge sia nei riguardi del datore di lavoro, sia nei riguardi del prestatore di lavoro.

¹²⁵ Così U. PROSPERETTI, *Il lavoro subordinato*, cit., in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, cit., 36. Secondo l'A., l'attività a disposizione di un altro soggetto è necessariamente attività che non solo si svolge nel tempo ma il decorso temporale rappresenta un "requisito intrinseco nella disponibilità" di tale comportamento. Sul punto si veda, in senso diverso, G. SUPPIEJ, *La struttura del rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 1963, 85 ss.

¹²⁶ In tal senso E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., 62. Per un approfondimento del dibattito emerso in dottrina e giurisprudenza sulla distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultati per quanto concerne la prestazione di lavoro subordinato si rinvia a L. MENGONI, *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, in *RDComm*, 1954, I, 185 ss.; P. RESCIGNO, *Obbligazioni*, in *ED*, XXIX, Milano, Giuffrè, 190 ss.; G. SAVINO, *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1944, 3 ss.; U. PROSPERETTI, *Il lavoro subordinato*, cit., in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, cit., 35 ss., secondo cui l'obbligazione di lavoro, in quanto indicata tradizionalmente come obbligazione di prestare le proprie energie, è certamente un'obbligazione di mezzi o meglio di comportamento. Per una critica in merito all'obbligazione lavorativa quale obbligazione di mezzo v. M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, Cedam, 1966, 95 ss. Anche V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 115 rileva che l'obbligazione di lavoro quale obbligazione di mezzi o di comportamento non si esaurisce in un solo atto "ma si protrae nel tempo con una serie di atti di diligenza e di obbedienza indirizzati fedelmente al fine della soddisfazione delle esigenze specifiche del creditore della prestazione".

¹²⁷ Così G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 156.

economico, e ad adempiere all'obbligazione, dal punto di vista giuridico¹²⁸. Ciò che rileva, in sostanza, non è solo il risultato finale, ma la durata dell'esecuzione, non è il solo rapporto a essere caratterizzato da continuità (contratto di lavoro autonomo) ma l'adempimento continuativo, l'esecuzione protratta nel tempo. In termini più espliciti, la durata riferita al solo rapporto, e non anche all'adempimento, ha la sola funzione di termine di esecuzione del contratto¹²⁹.

Quanto alla determinazione dei caratteri della prestazione nei contratti di durata, in particolare nel contratto di lavoro subordinato, si è discusso in dottrina se a fronte della reiterazione delle prestazioni nel tempo corrisponda un'obbligazione unitaria ovvero una pluralità di obbligazioni. Inoltre, se il contratto da cui le obbligazioni dipendono possa essere considerato unitariamente ovvero frazionato attraverso una pluralità di cause.

In riferimento alla costruzione unitaria del contratto di durata, il contratto di lavoro rappresenta un esempio tipico di legittimità della teoria della unità del negozio giuridico in questione (v. *supra* § 3.3). Sulla scorta delle precedenti osservazioni si è condiviso l'assunto in base al quale si è accolta la tesi della costruzione unitaria per le ipotesi di adempimento continuativo, vale a dire per quei contratti il cui oggetto è dato da una prestazione continuativa protratta per un certo arco temporale. Anche su questo profilo è possibile risolvere la questione della indubbia unitarietà della prestazione (continuata) per il contratto di lavoro subordinato nel quale la prestazione è appunto tale¹³⁰. Infatti, il rapporto contrattuale "a tratto successivo" che il contratto di lavoro subordinato ha in comune con altre tipologie contrattuali si specifica e si conferma nella sua normale continuità¹³¹.

Pare opportuno, ora, chiarire il significato da attribuire all'elemento continuativo che caratterizza i contratti di durata e, soprattutto, il contratto di lavoro subordinato. Non sembra corretto configurare la continuità della prestazione in senso meramente

¹²⁸ G. OPPO, *ibidem*.

¹²⁹ Sul punto G. NOVARA (*Il recesso volontario*, cit., 11), sottolinea che è l'adempimento continuativo riferito all'esecuzione e non al solo rapporto a giustificare "i più importanti effetti che derivano [...] dalla subordinazione, come il potere direttivo e disciplinare".

¹³⁰ Cfr. R. BALZARINI, *La disciplina del contratto*, cit., 2.

¹³¹ In tal senso L. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale di lavoro*, in U. BORSI, F. PERGOLESI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1938, 319. Secondo V. CASSÌ (*La durata della prestazione*, cit., 12), "la continuità costituisce la regola, la frattura della continuità costituisce l'eccezione".

materialistico¹³² essendo più corretto ascriverla “all’inserzione del lavoratore nell’azienda” e non “alla prestazione di lavoro considerata in sé”¹³³. Infatti, un’interpretazione in tal senso porterebbe, paradossalmente, a delineare la prestazione lavorativa quale attività discontinua, vale a dire caratterizzata dalla intermittenza per effetto, ad esempio, delle ore di riposo¹³⁴. Non ci vuole molto, d’altra parte, a persuadersi che la continuità abbia un significato prettamente giuridico, nel senso che i periodi di intermittenza, pertinenti direttamente alla natura umana, risultano irrilevanti ai fini di una corretta valutazione della fattispecie duratura. Le intermittenze che possono caratterizzare la prestazione di lavoro sono semplicemente imposte da “ragioni meramente fisiologiche”, non soddisfacendo esigenze economiche, né rispondendo a bisogni giuridicamente apprezzabili¹³⁵.

Sul punto, ma solo per completezza, va ricordata un’ulteriore obiezione mossa nei confronti del contratto di lavoro, quale specie rientrante nel *genus* contratto ad adempimento continuato. Contraddirebbe, secondo alcuni, all’esistenza del contratto di durata la circostanza per cui, a fronte di una prestazione continuativa tipica del contratto di lavoro vi sia una prestazione “indifferente”, quella in denaro, la cui corresponsione trova adempimento non in maniera continuativa ma una sola volta per tutto il periodo in cui è dovuto il pagamento¹³⁶.

¹³² Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 233. Sulla continuità in senso non materialistico anche V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 157. In senso conforme, sul punto, anche se dal punto di vista degli interessi datoriali, U. PROSPERETTI, *Il lavoro subordinato*, cit., in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, cit., 37, secondo cui “la disponibilità nel tempo [...] non esclude che il tempo stesso possa avere delle interruzioni, che attengono alla stessa natura umana”, come l’interruzione giornaliera o quella settimanale. Inoltre, ricorda l’A., i periodi di intermittenza non escludono la continuata disponibilità del lavoratore da parte del datore, “il quale può programmare la propria attività aziendale contando su tale disponibilità, così che il contratto di lavoro ha la diretta funzione di un contratto di organizzazione”.

¹³³ Così: L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 155 il quale rileva che la “la continuità va riferita all’inserzione del lavoratore nell’azienda, alla sua occupazione in essa, ma non alla prestazione di lavoro considerata in sé e non in relazione al rapporto giuridico. E cioè «continuità» non vuol dire che vi debba essere una assoluta continuità materiale nella prestazione del lavoro, che questo cioè sia assolutamente senza interruzioni. Ciò non è materialmente possibile, perché interruzioni vi sono sempre per necessità di cose”. Sulla durata riferita al vincolo di subordinazione e non all’attività di prestazione, cfr. A. PERULLI, *Il lavoro autonomo. Contratto d’opera e professioni intellettuali*, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, Giuffrè, 1996, 186.

¹³⁴ Il contratto di lavoro sarebbe contraddistinto dall’elemento continuità e, dunque, rientrerebbe all’interno della categoria contratti di durata solo se il rapporto di lavoro fosse caratterizzato da una continuità (materialistica) della prestazione *no stop*. In questi termini, le ore di riposo fruite dal prestatore di lavoro rappresenterebbero la prova della non appartenenza nel *genus* contratto di durata.

¹³⁵ G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 13.

¹³⁶ Per una critica a tale teoria v. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 235 ss. Per un approfondimento sul tema della corresponsione della mercede, nella *locatio operarum* e nella *locatio operis*, nel tempo si

Il problema generale della distinzione del negozio unico dalla pluralità di negozi, non sembra, dunque, contestabile anche perché può essere chiarito sulla scorta di quanto già osservato in riferimento al criterio oggettivo (la causa) e soggettivo (volontà delle parti) in grado di spiegare l'unità del fondamento negoziale. Che si voglia accogliere l'impostazione obiettiva ovvero soggettiva, vi è sempre una connessione delle prestazioni caratterizzate dalla subordinazione e dal "coordinamento funzionale"¹³⁷. È chiaro che, in armonia con quanto affermato, la durata si inserisce nella causa, nel senso che nello scambio tra prestazione e retribuzione è necessario tener conto di un ulteriore elemento: il soddisfacimento continuativo dell'interesse duraturo delle parti (v. *supra* § 3.2).

Anche la questione della pluralità o meno delle obbligazioni nascenti dal contratto di durata può essere facilmente risolta per il contratto di lavoro. Si è sostenuto che ogni singolo periodo di prestazioni continuative, così come ogni singola prestazione periodica, costituisca oggetto di una distinta obbligazione¹³⁸.

Non sembra condivisibile poter ipotizzare che a fronte di un contratto (di lavoro), che ha ad oggetto una prestazione di lavoro che "per sua natura"¹³⁹ è continuativa possano, sorgere una pluralità di obbligazioni dedotte in contratto in corrispondenza della prestazione continuativa. Appare evidente, infatti, la difficoltà sul piano sia teorico, sia empirico, di discostarsi da quanto affermato e di dimostrare l'esistenza del presupposto di una pluralità di contratti, vale a dire la pluralità di prestazioni e di obbligazioni. Anche per la risoluzione di tale problematica, non bisogna ignorare l'elemento durata (inteso come continuità nella accezione sopra ricordata) quale elemento proprio del contratto, della sua causa e dell'obbligazione dedotta in esso. In questo senso, non è possibile pensare al contratto di lavoro quale contratto a prestazioni

rinvia a A. ASQUINI, *Contratto di trasporto di persone*, in *NDI*, XX, Torino, Utet, 1969, 36 e P. LOTMAR, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, I, Lipsia, Duncker & Humblot, 1902-1908, 330 ss.

¹³⁷ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 21.

¹³⁸ E' questa, secondo tale dottrina, una fondamentale differenza con i contratti a esecuzione istantanea in cui si riconosce, tuttavia, l'unicità dell'accordo costitutivo del rapporto di durata. Cfr. per tutti G. OSTI, *Contratto*, cit., 497; L. DEVOTO, *Appunti per una definizione*, cit., 294 anche se tal opinione sarà successivamente modificata in L. DEVOTO, *L'obbligazione a esecuzione*, cit., 126. A. DE MARTINI, *Obbligazioni di durata*, cit., 657; G. SUPPIEJ, *La struttura del rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 1963, 88.

¹³⁹ Secondo G. OPPO (*I contratti di durata*, cit., 19), appare evidente che sussista un'obbligazione e una prestazione di una determinata durata. *Contra* L. COVIELLO, *Obbligazione negativa*, I, Napoli, Siem, 1931-34, 212 ss.

istantanee se pur reiterate nel tempo, giacché verrebbe meno, proprio, il requisito della continuità che non è soddisfatto da una o più prestazioni istantanee.

In merito, anche ai fini di una corretta e completa valutazione, si potrebbe riproporre la distinzione all'interno della categoria dei contratti di durata tra i contratti di durata a esecuzione continuata, che si caratterizzano per la prestazione unica e ininterrotta, e quelli a esecuzione periodica, che hanno come tratto caratteristico lo svolgimento di prestazioni parziali suscettibili di considerazione a sé stante ovvero unitaria¹⁴⁰.

Pur volendo accogliere la soluzione relativa alla periodicità della prestazione di lavoro e, dunque, l'inquadramento del contratto di lavoro nei contratti di durata a tratto successivo, ciò non significa che le prestazioni, in quanto suscettibili di avere una utilità economica autonoma, non siano "intimamente collegate e connesse ai fini della concezione unitaria del contratto di lavoro"¹⁴¹.

Non solo, ma il contenuto dell'obbligazione duratura è costituito dall'intero comportamento dovuto e, dunque, non è possibile poter frazionare tale comportamento in diversi frammenti che andrebbero, poi, a costituire il contenuto di distinte obbligazioni¹⁴².

Pur tuttavia, che si voglia prendere posizione sulla natura periodica ovvero continuata della prestazione di lavoro resta impregiudicato l'elemento fondamentale: la natura di durata del contratto.

Come si è rilevato, il frazionamento dell'obbligazione duratura in tante obbligazioni quante sono le singole prestazioni o la costruzione in corrispondenza dei singoli atti di esecuzione in altrettante obbligazioni non è corretto da un punto di vista logico-giuridico¹⁴³. Senza perdersi in una miriade composita di interpretazioni, è opportuno ricordare che i singoli atti di esecuzione possono configurarsi come compiuti in adempimento dell'unica obbligazione fondamentale che include il dovere di ripetizione per cui le prestazioni non sono dovute indipendentemente l'una dall'altra ma

¹⁴⁰ A tal proposito, L. DEVOTO, *L'obbligazione a esecuzione*, cit., 94; F. MESSINEO, *Manuale di diritto*, cit., 479 ss.; R. DE RUGGIERO, *Istituzioni di diritto civile*, Messina, 1951, vol. II, 160 ss.; A. DE MARTINI, *Obbligazioni di durata*, cit., 657.

¹⁴¹ V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 112. Di avviso contrario circa la natura periodica della prestazione di lavoro G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 12.

¹⁴² Secondo C. ASSANTI (*Autonomia negoziale*, cit., 91), pur volendo ammettere l'esistenza di diverse obbligazioni, "il comportamento dovuto è integrato dalla somma dei comportamenti costituenti il contenuto delle singole obbligazioni"; G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 44.

¹⁴³ Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 41.

continuativamente¹⁴⁴. La pluralità di prestazioni si inquadra all'interno dell'unica complessa prestazione corrispondente all'interesse e al bisogno complessivo dedotti in contratto. In termini più espliciti, le parti del contratto non si obbligano più volte ma si obbligano in continuità fino a un certo tempo. La ripetizione di un comportamento non esclude la possibilità che vi sia un collegamento inscindibile con l'unica obbligazione esistente. Tale considerazione risulta, altresì, coerente con l'impostazione accolta in precedenza in merito alla unicità del contratto di durata. È possibile, infatti, configurare una pluralità di obbligazioni in relazione alla presenza di più contratti, ma come si è avuto modo di indagare l'esistenza di una pluralità di contratti non è condivisibile.

Prima di analizzare l'incidenza e la rilevanza del termine nel contratto di lavoro subordinato pare opportuna una premessa circa la possibilità di considerare anche il contratto di lavoro a termine quale contratto di durata.

Il contratto di lavoro subordinato, essendo un contratto ad adempimento continuato, non può non essere provvisto di un termine che si può "presentare in varie forme"¹⁴⁵, iniziale e finale, certo o incerto, esplicito o implicito¹⁴⁶.

Si è rilevato che il carattere durevole del bisogno soddisfatto dal contratto di durata ha, quale conseguenza, l'assenza, sul piano astratto, di limiti temporali e la possibilità per il contratto di soddisfare tale bisogno di permanere indefinitivamente in vita¹⁴⁷. Lucidamente, si è sostenuta la possibilità *astratta* per il contratto di durata di continuare a espletare i propri effetti all'infinito. Infatti, tale eventualità, la "continuità indefinita"¹⁴⁸, non comporta l'esclusione del contratto di lavoro, a cui è stato posto un termine finale, dalla famiglia dei contratti di durata per le ragioni che si tenteranno di spiegare¹⁴⁹.

¹⁴⁴ Per tali considerazioni v. R. CORRADO, *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, cit., 123. Secondo G. OPPO (*I contratti di durata*, cit., 42), è l'esistenza di una obbligazione duratura che ha come contenuto la ripetizione di un atto "non la somma di più obbligazioni semplici che si armonizza alla natura e ai caratteri dei contratti di durata".

¹⁴⁵ L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo*, cit., 250 ss., secondo cui il termine può riguardare la durata del rapporto contrattuale, della prestazione di lavoro subordinato, la retribuzione.

¹⁴⁶ Per i profili relativi all'analisi delle varie forme in cui si presenta il termine si rinvia a quanto affermato nei paragrafi precedenti (v. *supra* § 2 e § 3).

¹⁴⁷ In tal senso G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 227; L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 139; F. CARNELUTTI, *Del licenziamento nella locazione*, cit., 386; E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 101.

¹⁴⁸ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 252.

¹⁴⁹ Sul punto F. CARNELUTTI, *Del licenziamento nella locazione*, cit., 386 fu uno dei primi a evidenziare che la "possibilità potenziale" potesse mutare in "temporaneità effettiva" per effetto di disposizioni di legge.

Si potrebbe, come ha fatto parte della dottrina, sostenere che la funzione del tempo nei contratti in cui la durata è preventivamente determinata, pur continuando a essere elemento imprescindibile del contratto, risulta “attenuata”¹⁵⁰.

Anche nel contratto a termine la prestazione viene determinata in funzione del tempo (non la durata fissata in funzione dell’esecuzione della prestazione) (v. *supra* § 3.2). Non solo, ma tale fattispecie (come quella a tempo indeterminato) assolve alla specifica funzione di soddisfare un interesse o un bisogno durevole; bisogno e interesse che sono limitati nel tempo ma che non per questo perdono il loro carattere duraturo, la loro attitudine, cioè, a protrarsi nel tempo e solo con il trascorrere del tempo, ossia con la durata, a essere soddisfatti.

Da tali considerazioni emerge che, anche là dove vi sia stata una preventiva determinazione della durata, l’adempimento assume quel carattere continuativo già posto in luce e sotteso alla causa nei contratti di durata consistente, appunto, nell’assicurare (sia pure per una durata preventivamente stabilita) la ripetizione della prestazione di un’attività continuativa.

5. La relatività del termine nel negozio giuridico: il termine quale elemento coesenziale dei contratti di lavoro a termine

Una volta accolta la tesi per cui il contratto di lavoro subordinato (a tempo sia indeterminato, sia determinato) rientra nella famiglia dei contratti di durata, l’indagine si soffermerà sul giudizio e sulla valutazione della posizione del termine nella struttura della fattispecie negoziale, in particolare sull’analisi del termine nel contratto di lavoro subordinato.

Si è analizzata la natura del termine nel negozio giuridico in generale¹⁵¹, e in parte nel contratto di lavoro subordinato. Secondo il tradizionale insegnamento civilistico, il termine trova la sua sede di trattazione nelle teorie dei c.d. *accidentalia negotii*, in quanto la sua apposizione è demandata alla autonomia sovrana delle parti, nel senso che

¹⁵⁰ G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 14.

¹⁵¹ Per un’analitica descrizione del fenomeno, se pur proporzionata all’oggetto del presente studio, si rinvia *sub* § 2 e ivi la bibliografia citata.

si tratta di elementi che “possono” e non “devono” concorrere a formare la struttura del negozio¹⁵².

Secondo la dottrina favorevole all'inquadramento del termine all'interno della categoria degli elementi accidentali del contratto, il termine rappresenta una forma di “autolimitazione della volontà”¹⁵³, una “determinazione accessoria”¹⁵⁴ della stessa poiché con la sua apposizione le parti contraenti limitano l'efficacia del negozio giuridico.

Secondo altra autorevole dottrina, pur non discostandosi dalla posizione tradizionale, la volontà delle parti di inserire un elemento accidentale si configura quale modalità in relazione al contenuto del negozio che estende l'ambito di intervento dell'autonomia privata. Le “modalità schematiche” che possono ricorrere nel negozio giuridico non rappresentano autolimitazione della volontà negoziale piuttosto una “limitazione del contenuto tipico e quindi degli effetti tipici del negozio”, poiché l'intervento dell'autonomia privata “produce una più complessa serie di effetti”¹⁵⁵.

Questa impostazione non può essere condivisa soprattutto se riletta in chiave teleologica e in ragione dell'assetto d'interessi perseguito dalle parti.

È pur vero che l'ambito di rilevanza degli elementi accidentali, quali espressione tipica dell'autonomia privata, sia ridotto dai limiti angusti circoscritti dalla predeterminazione legislativa e collettiva del contenuto del contratto, ma è, forse, riduttivo considerare il termine finale apposto al contratto di lavoro subordinato semplicemente quale elemento accidentale.

¹⁵² Con riferimento a una consolidata tradizione dogmatica per la dottrina civilistica v. nota 18. Per la dottrina giuslavoristica, nel senso del termine quale elemento accidentale del contratto di lavoro, se pur con sfumature differenti, è l'opinione prevalente tra cui F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto*, cit., 133 ss. L. BARASSI, *La posizione del termine nel contratto di impiego e il decreto lgt. 9 febbraio 1919, n. 112*, in *FI*, 1920, I, 424 e ID., *Il diritto del lavoro*, cit., 147 ss., secondo cui il termine “si limita pur sempre ad essere una autodeterminazione accessoria che influisce solo sulla durata del rapporto”. L. DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, Torino, Unione Tipografico, 1949, 119; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, cit., 468 ss.; G. MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., 303 ss.; V. SINAGRA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, Palermo, Palumbo, 1955, 373 ss.; L. MONTUSCHI, *Lavoro a tempo determinato*, in *EGT*, XVIII, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1990, 1; P. TOSI, F. LUNARDON, *Lavoro (contratto di)*, in *DI disc. priv. sez. comm.*, VIII, Torino, Utet, 1992, 155; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Tomo II, Milano, Giuffrè, 1995, 1075; A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001, 1.

¹⁵³ A. DI MAJO, *Termine*, cit., 189; M. CANTILLO, *Le obbligazioni*, in W. BIGIAMI (fondatore da), *Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale*, Utet, Torino, 1992, 482.

¹⁵⁴ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 147.

¹⁵⁵ F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto*, cit., 133.

In tal senso, una dottrina se pur minoritaria, in una sorta di completa affrancazione dalle teorie civilistiche, ha da tempo rielaborato la tradizionale nozione del termine quale elemento accidentale del negozio contestandone tale natura. La critica, verso la teoria tradizionale, è stata svolta attraverso una distinzione nell'attività giuridica della fasi della fattispecie negoziale, vale a dire attraverso una concezione "cronologica" che ha distinto la vicenda del rapporto (la nascita, la modificazione e l'estinzione di diritti e doveri giuridici) dall'esecuzione (che attiene alla prestazione, al contenuto del rapporto). Con riferimento alla vicenda del rapporto il tempo è considerato sinonimo di momento; diversamente, con riferimento all'esecuzione della prestazione ha assunto la configurazione, oltre che di momento, anche di durata, vale a dire di un periodo di tempo delimitato da un momento iniziale e uno finale¹⁵⁶. Secondo la teoria dell'Assanti (che in tale sede si intende accogliere), la sistemazione del termine tra gli elementi accidentali del contratto di lavoro non può essere "giustificata" o "seguita" almeno per due ordini di ragioni. *In primis*, non può essere accolta la tesi per cui il termine è elemento accidentale perché non rientra tra gli elementi costitutivi, in quanto vi è pur sempre una "modalità cronologica" che inerisce sia alla vicenda del rapporto, sia alla prestazione e che assume la configurazione di durata¹⁵⁷. In secondo luogo, osserva l'Autrice, la possibilità di differire la prestazione rispetto alla vicenda, vale a dire la possibilità di determinazione preventiva del momento finale, non è sola prerogativa della volontà delle parti poiché il termine finale può essere imposto anche dalla legge (v. *infra* § 5.2) sicché può venire in considerazione anche come termine essenziale¹⁵⁸.

Altri hanno sostenuto la teoria del carattere essenziale del termine nel contratto di lavoro a tempo determinato sulla base della funzione esercitata dalla durata in tale contratto. La preventiva determinazione della durata del rapporto individua da un punto di vista quantitativo la prestazione dedotta in contratto (v. *supra* § 3.1)¹⁵⁹.

¹⁵⁶ In tal senso C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 7 ss. e ivi la bibliografia citata alla nota 21. In senso conforme, R. BALZARINI, *La disciplina del contratto*, cit., 6. Per la dottrina civilistica v. C.M. BIANCA, *Istituzioni*, cit., 460 ss.

¹⁵⁷ In tal senso, si è già dimostrato che il contratto di lavoro rientra legittimamente nell'ampia categoria dei contratti di durata. Sul punto v. *sub* § 4.

¹⁵⁸ Cfr. C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 10 ss. Conforme al pensiero dell'Assanti è R. BALZARINI, *La disciplina del contratto*, cit., 7. Più recentemente, per la dottrina civilistica F. GALGANO, *Diritto civile e commerciale*, II, 1, Padova, Cedam, 1999, 242. Decisamente contrario M. VICECONTE, *Il contratto di lavoro a termine*, Torino, Giappichelli, 1994, 15 ss.

¹⁵⁹ Per la dottrina lavoristica cfr. V. MATTARELLA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1970, 34 ss.

Altri, ancora, pur criticando l'impostazione del dissolvimento del termine nella dimensione temporale globale dell'attività giuridica nei confronti della quale il termine conserva il suo carattere accidentale, hanno aderito alla teoria dell'essenzialità nella misura in cui questa sia imposta dalla specialità del rapporto¹⁶⁰.

La classificazione formale del termine tra gli elementi accidentali del contratto non è esente, dunque, da critica. Sulla scorta di tali rilievi è possibile cercare di rendere attuali (*melius*: di contestualizzare) tali osservazioni evitando, al tempo stesso, di cadere in facili errori che spesso i tentativi di attualizzazione (*melius*: contestualizzazione) tendono a manifestare.

L'esame del carattere accidentale riferito al termine non deve far sottovalutare la rilevanza dei casi in cui assume valore il suo carattere essenziale. Se con riferimento alla costruzione dogmatica della categoria del negozio giuridico, la determinazione temporale non rappresenta un elemento essenziale o necessario, diversamente, con riferimento ai singoli negozi giuridici il termine può essere elemento essenziale (in mancanza di norme inderogabili)¹⁶¹.

È possibile delineare in maniera corretta il carattere accidentale del termine solo in riferimento al momento anteriore alla formazione del contratto nel quale dovrà essere inserito¹⁶². In tal senso, l'accidentalità diventa sinonimo di eventualità con riferimento al tipo astratto di negozio, in quanto l'elemento accidentale (eventuale) può mancare senza che ciò comporti l'invalidità o l'inesistenza del negozio stesso. Ma in riferimento al negozio concreto l'indagine sulla accidentalità è da considerarsi superata. Ciò che ha valore è la sua rilevanza ai fini dell'esistenza di un determinato negozio giuridico. Si tratta, come già anticipato (v. *supra* § 2), di una valutazione non in termini assoluti ma relativi della natura del termine. È necessario, dunque, valutare il negozio in cui si inserisce tale elemento per poterne identificare la natura.

L'accidentalità del negozio deve essere definita rispetto allo schema tipico di un negozio, non rispetto al "fatto negoziale"¹⁶³. Così, accidentalità ed essenzialità

¹⁶⁰ Sul termine quale elemento essenziale imposto dalla specialità del rapporto, v. M. VICECONTE, *Il contratto di lavoro a termine*, cit., 16 ss.

¹⁶¹ Secondo M. TRIMARCHI (*Termine*, cit., 115 ss.), "se le parti prevedono o fissano un termine, la sua esistenza, a seconda dei vari casi, concorre al perfezionamento della fattispecie ed alla validità di essa, ovvero incide sulla sua efficacia e sugli effetti, ovvero è irrilevante, ovvero infine, determina la nullità di altre clausole o dell'intero negozio".

¹⁶² In tal senso V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 8.

¹⁶³ E. RUSSO, *Termine*, cit., 8.

dell'elemento possono essere riferiti alla validità del fatto negoziale ovvero alla caratterizzazione del negozio appartenente a un certo tipo negoziale¹⁶⁴. Ecco perché sembra opportuno parlare di relatività dei concetti di essenzialità ovvero di accidentalità¹⁶⁵.

L'accidentalità può manifestarsi quale "attributo descrittivo di una pattuizione non necessaria per la sussistenza della fattispecie"¹⁶⁶. Tuttavia, alcune figure contrattuali esigono la presenza di un termine che assume rilevanza per l'identificazione e la qualificazione del contratto. La presenza della clausola relativa del termine risulta così non solo necessaria, ma essenziale per la realizzazione degli "scopi tipici dell'operazione economica che si è posta in essere"¹⁶⁷.

L'erosione del dogma che ha trovato negli ultimi anni profonde falle permette di discostarsi o quanto meno di riconsiderare, anche alla luce dei profondi mutamenti intervenuti in *subiecta* materia, la tradizionale posizione volta a valutare il termine "meno che mai elemento essenziale del contratto di lavoro"¹⁶⁸.

L'evoluzione legislativa degli ultimi anni, come è ampiamente noto, ha proseguito un percorso, per certi aspetti esasperandolo, di dissolvimento della centralità del contratto a tempo pieno e indeterminato attraverso la diversificazione dei modelli normativi e delle relative discipline. Al tipo normativo unitario del contratto di lavoro, da tempo, si affianca se non si sostituisce una pluralità di tipologie; proprio l'estensione di tali tipologie contrattuali di impiego flessibile del lavoro rappresenta il *leit motiv*, il filo conduttore della legislazione lavoristica dagli anni Ottanta ad oggi¹⁶⁹. Non solo, ma

¹⁶⁴ E. RUSSO, *ibidem*.

¹⁶⁵ Secondo F. GAZZONI (*Obbligazioni e contratti*, Napoli, Esi, 1993, 874), l'accidentalità è sempre tale solo in astratto e non in concreto, vale a dire in riferimento al tipo legale non alla effettiva volontà privata.

¹⁶⁶ Così: M. COSTANZA (*La condizione e gli altri elementi accidentali*, in E. GABRIELI (a cura di), *I contratti in generale*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet, 1999, 883). Ad avviso dell'A. il richiamo all'accidentalità in generale "risulta poco appropriato". È possibile attribuire al termine il ruolo di elemento accidentale del contratto solo se si considerano le conseguenze della mancanza del termine, con riferimento sia ai casi in cui la scadenza contrattuale è funzionale alla sola delimitazione temporale del rapporto negoziale, sia all'ipotesi in cui esso è necessario alla sussistenza del tipo". In tali casi, l'assenza della clausola relativa al termine non comporta l'invalidità dell'atto, ma implica solo "la necessità di una integrazione del suo contenuto operata sul contenuto del programma contrattuale oppure mediante l'applicazione delle norme che consentono di porre fine al rapporto contrattuale attraverso il recesso del contratto".

¹⁶⁷ M. COSTANZA, *La condizione e gli altri elementi*, cit., 883

¹⁶⁸ L'espressione è di L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 148.

¹⁶⁹ È emblematica, in tal senso, l'espressione utilizzata da U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino, 1994, 195: "il contratto di lavoro stabile e a tempo pieno e indeterminato non è più la stella polare del diritto del lavoro". Sulla attenuazione della rigidità del modello normativo o tipo legale per rispondere alla crescente domanda di flessibilità, v. M. D'ANTONA,

la regolamentazione dei rapporti di lavoro che non rientrano nel modello tipico e socialmente prevalente del rapporto *sine die* è oggetto di importanti politiche occupazionali a livello europeo¹⁷⁰.

In questo quadro, si sono moltiplicati i contratti di lavoro caratterizzati dalla durata temporanea del rapporto. La temporaneità del rapporto non è, infatti, una caratteristica esclusiva del contratto a tempo determinato ma anche di altre tipologie contrattuali¹⁷¹. Il termine, da un lato, ha svolto (e svolge) funzioni differenti; da un altro, ha assunto una distinta rilevanza a seconda della fattispecie in cui si inserisce¹⁷². La clausola di durata è stata utilizzata nell'ambito di politiche del lavoro diversificate a seconda dei soggetti destinatari¹⁷³.

Sulla scorta di tali riflessioni, si condivide la valutazione per cui è inesatto discorrere aprioristicamente del requisito dell'accidentalità riferito al negozio giuridico in generale o, meglio, è superfluo riferire le considerazioni svolte sulla natura del termine nel negozio giuridico alla fattispecie tipica. L'accidentalità deve essere valutata in ragione dell'assetto d'interessi che emerge in ciascuna operazione dell'autonomia privata, in ragione cioè del negozio giuridico in concreto.

5.1. (segue) L'essenzialità nel contratto di lavoro a tempo determinato

Proprio per tali considerazioni, appare più appropriato con riferimento sia al contratto di lavoro a termine con carattere "causale" (è il caso del contratto a tempo determinato disciplinato dal d.lgs. n. 368/2001), sia per quei contratti a termine con

Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici, in *DLRI*, 1990, n. 47, 529 ss. La letteratura sul punto è vastissima e sarà sviluppata nel prosieguo dell'indagine.

¹⁷⁰ Per un approfondimento di quest'ultimo aspetto cfr. *sub cap.* 3. In questo momento preme sottolineare che la tendenza a identificare diverse tipologie contrattuali caratterizzate dalla predeterminazione della durata massima del rapporto non è una peculiarità solo italiana ma ha un'origine comunitaria.

¹⁷¹ Sicuramente il d.lgs. n. 276/2003 (e il d.lgs. n. 251/2004) ha contribuito ad allargare le maglie della temporaneità del vicolo contrattuale. Accanto alle figure tipiche di contratti con preventiva determinazione della clausola di durata (p. es., il contratto di formazione e lavoro) il legislatore ha individuato altre fattispecie negoziali. Ne rappresentano un emblematico esempio il contratto di inserimento, la somministrazione a tempo determinato, il contratto per prestazioni di lavoro intermittente.

¹⁷² Per tali considerazioni v. L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività: un modello per il lavoro*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 14.

¹⁷³ La clausola di durata del rapporto, certamente, ha costituito negli anni uno degli strumenti (se non lo strumento) più incisivo per incrementare i livelli occupazionali (v. *sub cap.* 3). Inoltre, un'analisi approfondita sulle differenti funzioni svolte dal termine, anche alla luce dei recenti provvedimenti legislativi di revisione del mercato del lavoro, sarà dedicata *sub cap.* 2.

funzione “strumentale”¹⁷⁴ (per agevolare l’ingresso o il reingresso di particolari categoria di lavoratori, p. es. contratto di inserimento), qualificare il termine come elemento essenziale al contratto di lavoro.

In virtù della premessa accolta sulla relatività della natura del termine, è possibile, dunque, effettuare un’analisi in ragione della peculiare fattispecie contrattuale a termine. Il ragionamento può essere condotto seguendo due direttrici: il termine quale elemento essenziale nel contratto a tempo determinato (*ex d.lgs. n. 368/2001*), da un lato, e nei diversi contratti di lavoro flessibili caratterizzati dalla presenza di una preventiva determinazione della clausola di durata, da un altro.

Quanto alla prima direttrice, non pare condivisibile l’opinione secondo cui il termine rivestirebbe la natura di elemento essenziale per la specialità del rapporto¹⁷⁵. Se pur si accoglie la conclusione, infatti, non si accetta la premessa che è alla base. Non la si accetta, anzitutto, perché, come è stato già osservato da autorevole dottrina, non si può parlare di specialità in presenza di ogni diversità normativa rispetto all’archetipo fondamentale rappresentato dall’art. 2094 c.c. ma solo quando tale diversità “incida sugli elementi tipici del rapporto di lavoro subordinato indicati nell’art. 2094 c.c. [...] e perciò tale da caratterizzarne la causa e l’oggetto e da delimitare il campo di applicazione”¹⁷⁶.

La possibilità di immettere contenuti particolari, come il termine, “non determina [...] deviazioni dalla causa tipica del contratto di lavoro”¹⁷⁷. In tal senso la predeterminazione della clausola di durata non è incompatibile con la causa tipica del rapporto di lavoro ma determina solo uno “scostamento dal tipo normativo delle

¹⁷⁴ Sulla definizione di contratto a termine di carattere causale e strumentale, v. M. D’ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia*, cit., 543 e ID., *Il termine nel contratto di lavoro*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *M. D’Antona. Opere*, III, Milano, Giuffrè, 2000, 1232.

¹⁷⁵ E’, questa, la discutibile tesi di M. VICECONTE, *Il contratto di lavoro*, cit., 16 ss. La dottrina non è concorde nell’identificare come contratti speciali tutti quelli che dettano una disciplina differente da quella prevista per il lavoro subordinato *ex art. 2094 c.c.* *Amplius* A. CAUTADELLA, *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *DL*, I, 1983, 79 ss. e F. SANTONI, *Rapporti speciali di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1993, 9 ss. Secondo M. D’ANTONA (*Contrattazione collettiva e autonomia*, cit., 533 e 538), l’uso di tali concetti può “risultare molto spesso fuorviante” o avere un valore meramente “descrittivo”.

¹⁷⁶ E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., 498.

¹⁷⁷ M. D’ANTONA, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, in M. D’ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni ’80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 8.

tutele”¹⁷⁸. Inoltre, anche i contratti con preventiva determinazione della durata rientrano nella categoria dei contratti ad adempimento continuato (v. *supra* § 3.1). Questo sta a significare che vi è identità sul piano causale anche per quanto concerne la specifica funzione di soddisfare un interesse o un bisogno durevole, se pur limitato nel tempo¹⁷⁹. In secondo luogo, non si intende aderire alla tesi della specialità del rapporto per effetto dell'emersione di una eterogenea e multiforme realtà contrattuale caratterizzata in funzione della temporaneità del vincolo negoziale. In tale prospettiva, non sembra possibile sostenere che il contratto a tempo determinato – e in generale le fattispecie caratterizzate dall'apposizione di un termine finale – rappresenti, al momento, una fattispecie “speciale” rispetto al modello di lavoro *sine die* poiché i contratti in cui vi è una predeterminazione della clausola di durata si sono progressivamente appropriati di un ruolo più incisivo ed esteso e hanno assunto, da tempo, il ruolo di “fattispecie polarizzante”¹⁸⁰.

Più semplicemente, il termine inerisce alla struttura del contratto a tempo determinato “come un dato obiettivo predeterminato”¹⁸¹, non è un elemento estrinseco, lasciato alla volontà delle parti. L'essenzialità del termine risiede nella sua intrinsecità al rapporto così come l'elemento durata inerisce al sinallagma genetico-funzionale del contratto di lavoro¹⁸². Per evitare che la durata rappresenti un “accidente” dell'esecuzione, l'unico mezzo tecnico per garantire giuridicamente che l'esecuzione

¹⁷⁸ M. D'ANTONA, *ibidem*, secondo cui di specialità si può parlare solo in relazione alla “posizione delle parti nel mercato” e non in relazione al rapporto. Sul concetto di specialità nella prospettiva del mercato del lavoro e non del rapporto anche E. GHERA, *La flessibilità: variazioni sul tema*, in *RGL*, 1996, n. 2, 126. Dello stesso avviso M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Tomo II, Milano, Giuffrè, 1995, 1058 ss. per il quale “tali classificazioni si basano su presupposti fortemente discutibili e pertanto con forti dosi di arbitrarietà”. Secondo G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI (*Il rapporto di lavoro*, Bologna, Zanichelli, 2002, 26), la specialità corre il rischio di “sbriciolare il diritto del lavoro in tanti frammenti quanti sono i rapporti speciali”. Per ulteriori riflessioni critiche anche in riferimento alla distinzione tra tipo e sottotipo v. G. LOY, *Riflessioni su specialità, tipo e sottotipo nel lavoro subordinato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, Il Mulino, 1989, 51 ss.

¹⁷⁹ Bisogno e interesse che sono limitati nel tempo ma che non per questo perdono il loro carattere duraturo, la loro attitudine, cioè, a protrarsi nel tempo e solo con il trascorrere del tempo, ossia con la durata, ad essere soddisfatti.

¹⁸⁰ Come, acutamente, è stato osservato da L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto*, cit., 9 ss., prima ancora dell'emanazione del d.lgs. n. 276/2003 che ha, certamente, confermato attraverso il dato positivo tale opinione.

¹⁸¹ G. MAZZONI, *Manuale di diritto del lavoro*, cit., 402; L. DE LITALA, *Osservazioni in merito alla nuova disciplina del contratto di lavoro a termine*, in *MGL*, 1962, 330.

¹⁸² Sul termine come elemento intrinseco al rapporto di lavoro a tempo determinato v. M. VICECONTE, *Il contratto di lavoro*, cit., 17.

duri nel tempo è riferire la durata all'obbligazione e, dunque, all'effetto del contratto¹⁸³. Il termine, infatti, non assolve semplicemente alla funzione di limitare nel tempo l'efficacia del negozio ma esercita, altresì, una funzione più penetrante che attiene all'esecuzione, vale a dire all'idoneità a regolare il tempo della prestazione.

Il tempo determina l'entità quantitativa della prestazione oggetto del negozio (v. *supra* § 3.2)¹⁸⁴. La determinazione della durata, dunque, non circoscrive gli effetti del negozio, né limita l'estensione della volontà dei contraenti, ma rientra nel "nucleo centrale" precisandone "l'entità dell'oggetto della prestazione"¹⁸⁵.

Il termine apposto al contratto di lavoro è considerato quale elemento accidentale del negozio secondo la norma generale del diritto comune nel presupposto che la fattispecie di lavoro a termine non rappresentava un tipo autonomo di contratto. Invero, è anche "essenziale" o "coessenziale"¹⁸⁶ al contratto di lavoro a tempo determinato nel senso che costituisce elemento essenziale del contratto in quanto sia riconducibile ad elemento idoneo a caratterizzarne la causa. In altri termini, l'essenzialità è valutata alla luce della precipua funzione cui assolve il termine, quella di protrarre il contratto (*rectius*: l'adempimento) per un certo tempo prestabilito dalle parti.

La temporaneità del vincolo obbligatorio assume, dunque, una rilevanza specifica perché costituisce la struttura di tale contratto e ne caratterizza la funzione. Funzione assolta differentemente a seconda della figura contrattuale in cui si inserisce¹⁸⁷.

Ulteriore e fondamentale elemento per confermare la natura essenziale del termine è rappresentato dalle conseguenze giuridiche in caso di assenza dei presupposti formali e sostanziali per la conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato ovvero in caso di illegittima apposizione del termine.

Come è ampiamente noto, il d.lgs. n. 368/2001 statuisce che "l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto"¹⁸⁸ nel quale sono specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

¹⁸³ Cfr. A. DI MAJO, *Termine*, cit., 199-201.

¹⁸⁴ Cfr. G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 156 ss.; G. OSTI, *Contratto*, cit., 497; F. MESSINEO, *Contratto*, cit., 926.

¹⁸⁵ V. MATTARELLA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1970, 34.

¹⁸⁶ L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto*, cit., 9 e 14; V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 9.

¹⁸⁷ Per tali considerazioni v. *sub cap.* 2.

¹⁸⁸ Così: art. 1, comma 2, D.lgs. n. 368/2001.

Il decreto legislativo in questione tace in ordine alla sanzione applicabile nel caso in cui non sussistano le ragioni (art. 1, comma 1). Non è, dunque, prevista una espressa disciplina sanzionatoria nel caso in cui vi sia stata l'apposizione del termine al contratto di lavoro in assenza delle esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive così come stabiliva l'art. 1 della l. n. 230/1962 nei casi di conclusione del contratto al di fuori delle ipotesi tassativamente previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Nella vigenza della precedente disciplina, le conseguenze giuridiche in ordine all'inosservanza dei requisiti formali e all'apposizione del termine fuori delle specifiche causali ammesse dalla legge e dalla contrattazione collettiva, aveva trovato dimora nell'indirizzo comune della nullità del contratto per contrasto con norme imperative di legge¹⁸⁹. L'art. 1 della l. n. 230/1962 era una norma posta a tutela di un interesse pubblico e, dunque, non poteva essere derogata da una contraria manifestazione dell'autonomia privata.

La nullità della clausola temporale, per effetto della disciplina contenuta negli artt. 1418 e 1419 c.c., non diffondeva i suoi effetti sull'intero contratto ma veniva sostituita di diritto dalla norma imperativa (secondo il brocardo *vitiatur sed non vitiat*) con la conseguente conversione in un contratto a tempo indeterminato *ab origine*, dovendosi la medesima avere per non apposta ed emergendo in tutta la pienezza la presunzione per cui "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate" (art. 1, comma 1, l. n. 230/1962)¹⁹⁰.

Come accennato, la disposizione in esame (art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001) non ha facilitato il compito del giuslavorista nell'approccio ermeneutico all'istituto. Si è, infatti, sviluppato un intenso dibattito dottrinale che ha prodotto diverse tesi e che possono, così, sinteticamente riassumersi. Una prima, secondo la quale l'assenza dei

¹⁸⁹ In merito ai problemi interpretativi sorti in giurisprudenza, v. L. MENGHINI, *I problemi interpretativi in tema di lavoro a termine nella recente giurisprudenza*, in *RIDL*, n. 1, 1984, 173 ss. e ID., *Gli orientamenti della giurisprudenza in materia di lavoro a termine*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 203 ss.

¹⁹⁰ Per un approfondimento sui temi relativi alla nullità del contratto per contrarietà a norme imperative già G. CRISCIUOLI, *La nullità parziale del negozio giuridico*, Milano, Giuffrè, 1959, 3 ss.; G.B. FERRI, *Volontà del privato e volontà della legge nella nullità del negozio giuridico*, in *RDComm.*, 1963, II, 271 ss.; E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 3 ss.; M. CASELLA, *Nullità parziale del contratto e inserzione automatica di clausole*, Milano, Giuffrè, 1974, 72; G. DE NOVA, *Nullità relativa, nullità parziale e clausole vessatorie non specificatamente approvate per iscritto*, in *RDC*, 1976, I, 480 ss.; R. TOMMASINI, *Nullità (diritto privato)*, in *ED*, XXVIII, Milano, Giuffrè, 1978, 871 ss. Più di recente G. FILANTI, *Nullità (diritto civile)*, in *EGT*, XXI, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1990, 1 ss.; G. VILLA, *Contratto e violazione di norme imperative*, Milano, Giuffrè, 1993, 22 ss.; R. SACCO, *Nullità e annullabilità*, in *DI disc. priv. sez. civ.*, XXI, Torino, Utet, 1995, 293 ss.; F. DI MARZIO, *La nullità del contratto*, Padova, Cedam, 1999, 3 ss.;

presupposti formali e sostanziali rifletterebbe la nullità sull'intero regolamento contrattuale in applicazione dell'art. 1419, comma 1, c.c. per cui la nullità di una clausola si ripercuote sull'intero contratto là dove risulti che i contraenti non lo avrebbero concluso qualora fossero stati consapevoli della nullità¹⁹¹. Il datore di lavoro, *rebus sic stantibus*, potrebbe ottenere in giudizio la dichiarazione di nullità del contratto qualora riuscisse a provare che non avrebbe mai concluso il contratto, e di conseguenza mai assunto il lavoratore, in assenza del termine dichiarato illegittimo¹⁹². Si tratta di una soluzione che non convince poiché non si tiene conto che il principio di conservazione del contratto è corroborato, nell'ambito del diritto del lavoro, dall'esigenza di tutela del contraente debole¹⁹³ in quanto soggetto portatore di interessi prevalenti. Ciò, in ragione del fatto che, la norma imperativa è posta a protezione di uno dei contraenti, in ragione della disegualianza di fatto delle parti del contratto¹⁹⁴; la nullità integrale del contratto nuocerebbe, anziché giovare, al contraente che il legislatore intende proteggere¹⁹⁵.

¹⁹¹ E' questa la tesi sostenuta da A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001, 37 ss. e successivamente condivisa da F. BIANCHI D'URSO, G. VIDIRI, *Il nuovo contratto a termine nella stagione della flessibilità*, in *MGL*, 2002, n.3, 123 ss.

¹⁹² In tal senso il lavoratore avrebbe diritto al trattamento retributivo e previdenziale per il solo periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione. Si tratta di una tesi che "ha conseguenze assai negative per il lavoratore" poiché il datore di lavoro potrebbe senza difficoltà dimostrare l'essenzialità del termine in riferimento alla sua volontà di concludere il contratto. Sul punto V. SPEZIALE, *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *DLRI*, 2002, n. 91, 406.

¹⁹³ Per un approfondimento della funzione protettiva del requisito formale non solo nel contratto a tempo determinato *amplius* M. D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2005, 100 ss. (in particolare sulla protezione del contraente debole v. p. 42 ss.). Sempre sulla funzione protettiva del prestatore di lavoro v. G. FERRARO, *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1989, n. 44, 563 ss.; R. VOZA, *Forma del contratto e trasformazione del rapporto nel part-time*, in *DLRI*, 2001, 563 ss.

¹⁹⁴ Tale aspetto sarà successivamente ripreso (v. *infra sub cap.* 3). In generale sul punto è sufficiente rinviare per tutti a, R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1976, 3 ss. (in particolare 43 ss.). Sui diversi strumenti utilizzati nel corso degli anni a tutela del lavoratore quale contraente debole, cfr. O. MAZZOTTA, *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 51, 489 ss.

¹⁹⁵ G. FONTANA, *La conversione legale nei rapporti di lavoro atipico*, in *RIDL*, 1993, I, 339 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Note introduttive*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 27. Sul punto è intervenuta la Corte Costituzionale (sentenza 11 maggio 1992 n. 210, in *FI*, 1992, I, 3231 ss.). Dal contenuto della sentenza che ha ad oggetto le clausole elastiche e la determinazione dell'orario di lavoro nel *part-time* emergono considerazioni rilevanti che vanno al di là dei limiti della pronuncia e investono la disciplina del diritto del lavoro. Secondo la Corte, infatti, "non hanno quindi modo di trovare applicazione, in questo campo, quei limiti alla operatività del principio di conservazione del rapporto che sono strettamente collegati all'identificazione nel contratto della fonte primaria del regolamento negoziale, come si verifica nell'ambito della disciplina comune dei contratti".

Una seconda¹⁹⁶, antitetica, ad avviso della quale, attraverso una lettura complessiva della disciplina codicistica in materia di nullità parziale, vi è in realtà un effetto sostitutivo prevalente sulla volontà delle parti¹⁹⁷. In tal senso, il contratto non viene colpito da nullità anche in caso di nullità di una clausola essenziale. Il regolamento contrattuale sopravvive perché le singole clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative¹⁹⁸.

La nullità del termine (per l'illegittimità dello stesso, in caso di violazione delle disposizioni formali o della disciplina limitativa della proroga per mancanza delle ragioni oggettive) non comporta, dunque, la caducazione dell'intero regolamento contrattuale ma la trasformazione (con effetto *ex tunc*) in un contratto a tempo indeterminato. Vi è una sostituzione della disciplina pattuita con quella legale, non la riduzione del rapporto a una condizione di totale o parziale irrilevanza giuridica.

Invero, la "reversibilità del tipo elettivo" (nel caso di specie, il contratto a tempo determinato ma, in generale, è possibile riferirsi ai diversi contratti contrassegnati da una preventiva determinazione della durata) si spiega in termini di "imputazione automatica degli effetti del tipo necessario derogato" (contratto a tempo indeterminato) più che di trasformazione o conversione legale del contratto¹⁹⁹.

La variazione del regolamento legale, della disciplina applicabile (e non del contratto), rappresenta un'ulteriore ragione a conferma della natura essenziale del termine nel contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. E' vero che il termine apposto al contratto di lavoro non determina un diverso tipo contrattuale ma solo un

¹⁹⁶ E' questa la tesi maggioritaria seguita in dottrina. Tra i tanti V. SPEZIALE, *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *DLRI*, 2002, n. 91, 406 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Note introduttive*, cit., in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione*, cit., 27 e ID., *Note preliminari sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, in *ADL*, 2002, n. 1, 181 ss.; L. MONTUSCHI, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *ADL*, 2002, n. 1, 47 ss. *Contra* A. VALLEBONA, *I requisiti sostanziali di ammissibilità del termine: le nuove clausole giustificative ed il problema dell'onere della prova*, in L. MENGhini (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Ipsoa, Milano, 2002, 66, per il quale "il legislatore non intende imporre un simile vincolo a soggetti che non lo avrebbero voluto".

¹⁹⁷ Secondo G. FONTANA (*La conversione legale*, cit., 339), la conversione del contratto "assurge indubbiamente [...] a presidio del sistema di tutela" che costringe l'autonomia privata a sottomettersi alla norma inderogabile.

¹⁹⁸ Così: art. 1418, comma 2, c.c.

¹⁹⁹ Secondo M. D'ANTONA (*Contrattazione collettiva e autonomia*, cit., 542), "mancano i presupposti" per accogliere la tesi della conversione legale del contratto nullo poiché "non vi sono due contratti, ma due diversi modelli di disciplina" e "la reversibilità del tipo riguarda il regolamento contrattuale non il contratto". Dello stesso avviso G. FONTANA, *La conversione legale*, cit., 360.

modo di essere del medesimo tipo in ordine alla durata²⁰⁰ e alla funzione economica²⁰¹. Pur tuttavia, anche se la preventiva determinazione della durata del rapporto altro non è che la “manifestazione del medesimo tipo negoziale”²⁰², con la reversibilità del tipo scelto dalle parti in un’altra fattispecie (necessaria) si ha un diverso regolamento contrattuale, non voluto dalle parti²⁰³. La conversione determina un risultato “indesiderato” che “degrada la volontà dei contraenti” perché estraneo all’interesse perseguito dalle parti²⁰⁴.

Ne deriva che con la dichiarazione di illegittimità del termine si smarrisce il carattere intrinseco al rapporto e alla causa che qualifica lo stesso all’interno dei contratti con apposizione del termine finale. Ciò comporta la “trasformazione” in un contratto di lavoro subordinato, vale a dire con un difforme assetto negoziale, in cui il termine non ha dimora. Inoltre, è vero che con l’effetto sostitutivo (conversione o trasformazione in un contratto a tempo indeterminato) vi è comunque il soddisfacimento di un interesse o un bisogno durevole²⁰⁵. Tuttavia, non si tratta di un soddisfacimento limitato nel tempo che è alla base della causa caratterizzante il contratto a tempo determinato (v. *supra* § 3.3)²⁰⁶.

5.2. (segue) L’essenzialità nelle diverse tipologie contrattuali con preventiva determinazione della durata

²⁰⁰ Così L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, Celuc, 1970, 106 nell’analisi del rapporto tra contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato.

²⁰¹ In tal senso E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, 500 in riferimento ai rapporti c.d. speciali.

²⁰² L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 148.

²⁰³ Le medesime considerazioni possono essere svolte per la disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato e per il contratto di formazione e lavoro. Limitatamente alla mancanza della forma scritta o al caso in cui manchi il progetto individuale di inserimento si pensi alla disciplina del contratto di inserimento. Per la disciplina del lavoro intermittente stipulato a tempo determinato il legislatore non ha previsto quali siano le conseguenze in caso di ricorso a tale prestazione di lavoro fuori dai casi previsti dalla contrattazione collettiva, dalla fonte regolamentare o da quelli previsti dall’art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

²⁰⁴ In tal senso “vano sarebbe ricercare una conformità allo scopo, perseguito dalle parti, perché l’applicazione del diverso modello di disciplina si raccorda non già al rispetto dell’atto di autonomia ma alla sua frustrazione”. Così: G. FONTANA, *La conversione legale*, cit., 361 e 380.

²⁰⁵ Come osservato nei precedenti paragrafi (v. soprattutto § 4) il contratto di lavoro a tempo indeterminato rientra nella categoria dei contratti di durata.

²⁰⁶ Si spiega, così, anche sotto il profilo causale l’essenzialità del termine nelle tipologie contrattuali caratterizzate dalla concentrazione dell’obbligazione di lavoro in un arco temporale delimitato.

Quanto alla seconda direttrice, come già osservato, anche a seguito dell'emanazione del d.lgs. n. 276/2003, nel panorama dei contratti di lavoro sono emerse diverse tipologie contrattuali caratterizzate da una predeterminazione della durata del rapporto. La recente evoluzione legislativa ha avuto come finalità quella di diversificare i contenuti normativi, le tipologie del contratto di lavoro. Il termine, anche in tali fattispecie contrattuali, non assume un carattere accidentale ma rappresenta, al contrario, un elemento essenziale. Anzi, proprio in tali fattispecie contrattuali rileva l'essenzialità del termine quale caratteristica strutturale e funzionale.

La durata è considerata dal legislatore in ragione del tipo negoziale, non quale limite nell'esplicazione dell'autonomia negoziale delle parti introdotto in nome del *favor* per la durata indeterminata del rapporto di lavoro.

Nelle numerose tipologie contrattuali caratterizzate dalla concentrazione dell'obbligazione di lavoro in un arco temporale delimitato vi è, certamente, un'essenzialità strutturale che rileva *ictu oculi* nel senso che il termine finale apposto in tali contratti è un elemento intrinseco al rapporto e alla causa che li caratterizza.

In secondo luogo, può agevolare la riflessione che si sta conducendo quanto accolto in precedenza. La possibilità di determinazione preventiva del momento finale non rappresenta una peculiarità della volontà delle parti ma anche la legge può intervenire nella indicazione del tempo massimo di durata del rapporto (v. *supra* § 5.1). Il legislatore determina *ex ante* la durata massima del rapporto. La manifestazione di volontà espressa dalle parti in merito alla stipulazione di tale contratto non è configurabile in termini di accessorietà poiché, come detto, il termine finale è fissato, predeterminato dal legislatore. Le parti altro non fanno che scegliere un tipo contrattuale caratterizzato da una preventiva determinazione della clausola di durata. Si assiste, cioè, a un restringimento dell'autonomia privata (per quanto attiene alla clausola di durata) che potrà, invece, muoversi liberamente su altri fronti.

La diversificazione dei contenuti normativi del contratto di lavoro, come si è rilevato, segue la logica della “specializzazione funzionale”²⁰⁷ delle discipline all'interno della figura del contratto di lavoro non quella della “specialità” del contratto. Vi sono, infatti, particolari figure contrattuali che si giustificano in base al loro carattere “strumentale” o “utilitaristico” finalizzato al conseguimento di risultati ulteriori rispetto

²⁰⁷ E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale*, cit., 500.

agli interessi contrattuali delle parti²⁰⁸: promuovere e incentivare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori²⁰⁹.

Un esempio tipico di intervento legislativo in tal senso è rappresentato dal contratto di inserimento. Il contratto di inserimento, “malgrado il *nomen iuris* attribuitogli e il contesto normativo di riferimento”²¹⁰, è un contratto di lavoro a tempo determinato, finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti, c.d. svantaggiati, attraverso la realizzazione di un progetto individuale di inserimento diretto a garantire l'adeguamento delle competenze professionali a un determinato contesto lavorativo²¹¹.

Il legislatore ha previsto che al contratto di inserimento si applichino, per quanto compatibili, le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 368/2001 (salva diversa previsione dei contratti collettivi)²¹². Si tratta di una esplicita conferma della natura temporanea di tale fattispecie contrattuale che rientra, dunque, a pieno titolo nell'alveo di quella famiglia di rapporti, caratterizzati dalla predeterminazione della durata, accresciutasi negli ultimi anni. Al contratto di inserimento, dunque, si applica la disciplina relativa al contratto a tempo determinato. In tal senso è possibile riportare le medesime considerazioni svolte sull'essenzialità del termine, con alcune precisazioni.

In primis, la determinazione preventiva del momento finale del rapporto non è rimessa alla volontà delle parti ma è fissata dalla legge. Se nella disciplina relativa al contratto a tempo determinato nulla dice il legislatore in ordine alla durata massima del rapporto, nel contratto di inserimento vi è, diversamente, un predeterminazione *ex lege* del termine finale. Il termine non è elemento accidentale (eventuale), ma è essenziale perché è voluto dal legislatore²¹³.

²⁰⁸ In tal senso M. D'ANTONA, *Il termine nel contratto*, cit., 1229.

²⁰⁹ Per tali considerazioni v. più diffusamente le considerazioni *sub* cap. 3.

²¹⁰ L. MENGHINI, *Il contratto di inserimento*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, 295. Invero, la citazione è riferita al c.d. contratto di formazione “leggero” ma si consenta di utilizzare tale espressione in un altro contesto di riferimento che, tuttavia, ben si conforma con il pensiero dell'autore.

²¹¹ Che il contratto di inserimento sia un contratto di lavoro a tempo determinato è dimostrato non solo dal dato normativo (ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi (art. 57) e salva diversa previsione dei contratti collettivi si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 368/2001 (art. 58)), ma anche dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 21 luglio 2004, n. 31.

²¹² Così art. 58, comma 1, D.lgs. n. 276/2003.

²¹³ Cfr. diffusamente le considerazioni *sub* § 2.

Quanto alla natura del termine, l'effettiva incidenza dello stesso in tale tipologia contrattuale non può essere misurata in ragione della formazione (come nel contratto di formazione e lavoro) che "ha un ruolo solo residuale ed eventuale" e costituisce un "elemento accessorio del contratto"²¹⁴, ma in termini di incremento occupazionale quale incentivo all'assunzione al pari delle agevolazione contributive e normative. Anzi, la predeterminazione della durata massima del rapporto rappresenta un fulgido esempio di incentivazione normativa.

Il contratto di inserimento sostituisce, nell'intenzione del legislatore e limitatamente al settore privato, il contratto di formazione e lavoro²¹⁵. Tuttavia, si abbandona la funzione formativa tipica del contratto di formazione e lavoro²¹⁶ per abbracciare,

²¹⁴ M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto d'inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 298 e 301. L'assenza, o meglio, l'eventualità della componente formativa è stata sottolineata unanimemente in dottrina. Inoltre, la dottrina maggioritaria riconduce il progetto individuale di inserimento alla causa contrattuale, in sostituzione della formazione. In tal senso, M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, n. 3, 2004, 427 ss. Decisamente critico e condivisibile è l'orientamento di D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, in *LG*, 2004, n. 3, 292 ss. Per un maggior approfondimento del tema v. *sub cap. 2 § 3.1.2.*

²¹⁵ Secondo l'opinione prevalente il cfl rientra nella categoria dei contratti a termine quale *species* del *genus*. In tal senso v. S. SAETTA, *Formazione e lavoro: modelli teorici e soluzioni legislative*, in *LPO*, 1984, 2270; G. PERSICO, *Il contratto di formazione e lavoro*, in *LPO*, 1985, 2079; G. BALANDI, *Il nuovo contratto di formazione e lavoro*, in *RIDL*, 1986, I, 59; G. LOY, *Formazione e rapporto di lavoro*, Milano, Angeli, 1998, 184; R. PESSI, *Il contratto di formazione e lavoro*, in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 82; M. ROCCELLA, *I rapporti di lavoro a termine*, in P.A. VARESI, M. ROCCELLA, *Le assunzioni. Prova e termine nei rapporti di lavoro*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 255. Sul punto si è pronunciata più volte anche la giurisprudenza: Cass. 4 febbraio 1992, n. 1188, in *NGL*, 1992, 484; Cass. 23 dicembre 1992, n. 13597, in *MGL*, 1993, 25; Cass. 9 giugno 1995, n. 6530, in *DL*, 1996, II, 174; Cass. 22 marzo 1996, n. 2518, in *MGL*, 547; Cass. 11 aprile 1996, n. 3368, in *DPL*, 1996, 1882, 547. *Contra*, secondo cui il contratto di formazione e lavoro rientrerebbe nel novero dei contratti a tempo indeterminato con durata minima unilateralmente garantita cfr. S. CENTOFANTI, *Il contratto di formazione e lavoro nella L. 19 dicembre 1984*, n. 863, in *RIDL*, 1985, I, 334; M. CINELLI, *La disciplina previdenziale dei contratti di formazione e lavoro*, in *DL*, 11986, 464. Tra le pronunce giurisprudenziali conformi a tale orientamento v. Cass. 21 febbraio 1996, n. 1345, in *FI*, 1996, I, 3166. Anche nel cfl il termine può essere considerato un elemento essenziale del contratto per la predeterminazione da parte del legislatore di una durata massima (ove la formazione riguardi attività collegate alla ricerca scientifica e tecnologica la durata del contratto può essere superiore ai 24 mesi (art. 3, comma 15, l. n. 863/1984). Vi è altresì il contratto di formazione volto ad agevolare l'inserimento professionale del giovane attraverso un'esperienza lavorativa che ne adegui le capacità professionali al contesto organizzativo e produttivo che prevede una durata di 12 mesi (art. 16, comma 4, l. n. 451/1994)), e soprattutto, per la funzionalità tra termine e formazione.

²¹⁶ Sulla congenita ambiguità degli aspetti formativi, sull'utilizzo improprio e fraudolento del contratto di formazione e lavoro e, in generale, sulla sua evoluzione, *amplius* P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, Angeli, 2002, 76 ss.

invece, una funzione di incentivo all'occupazione finalizzato all'inserimento o al reinserimento di alcune categorie di soggetti svantaggiati²¹⁷.

L'essenzialità del termine si spiega in ragione degli scopi tipici dell'operazione economica sottesa. L'incentivo all'occupazione, la possibilità di far entrare (o di far ritornare) nel mercato del lavoro soggetti con particolari svantaggi comporta, tuttavia, un "deteriore trattamento economico a carico del lavoratore"²¹⁸. Questo trattamento peggiorativo²¹⁹ si "giustifica", altresì, in ragione della durata limitata del rapporto. Là dove non vi fosse una preventiva determinazione della durata, infatti, non potrebbe esserci alcun tipo di giustificazione in ordine al peggioramento delle garanzie individuali e, in generale, alla disparità di trattamento.

Anche nel contratto di inserimento si ravvisa l'intrinsecità del termine poiché è requisito di validità che caratterizza il negozio e la sua assenza inficia l'esistenza della fattispecie contrattuale²²⁰.

Considerazioni analoghe possono essere sviluppate per quanto concerne l'iscrivibilità del requisito della durata tra gli elementi di tipizzazione del contratto di apprendistato²²¹.

Tale fattispecie contrattuale non solo risponde, in parte, alle esigenze strumentali o utilitaristiche cui si accennava in precedenza²²², ma "assume una valenza paradigmatica

²¹⁷ In tal senso D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento*, cit., 293. Per maggiori approfondimenti sul punto cfr. *sub cap. 2*.

²¹⁸ M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, n. 3, 2004, 430.

²¹⁹ L'art. 59 del d.lgs. n. 276/2003 prevede che durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore potrà essere inferiore fino a due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto (comma I). Il legislatore ha previsto, inoltre, che i lavoratori assunti con contratto di inserimento siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (comma II).

²²⁰ In senso analogo sono le considerazioni svolte da P. BELLOCCHI, *Contratto di inserimento*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 638.

²²¹ Per le considerazioni sulla funzione del termine nel contratto di apprendistato e sulle problematiche relative alla qualificazione giuridica del rapporto *de quo* si rinvia alle considerazioni svolte *sub cap. 2 § 3.1.1*. Si segnalano sin d'ora i contributi di D. GAROFALO, *Apprendistato*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 587 ss.; M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa*, cit., 271 ss. e ID., *I contratti a contenuto formativo: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 381 ss.; L. MENGHINI, *Art. 47. Le tre tipologie di contratto di apprendistato, i limiti di utilizzo e il rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 186 ss.

del *modus* di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro²²³. Nel rapporto *de quo*, tuttavia, la funzione formativa non è un elemento eventuale della fattispecie, piuttosto è un elemento che caratterizza la stessa fattispecie²²⁴. In tale tipologia contrattuale ben si coniugano formazione e incentivo all'occupazione²²⁵.

Che il termine possa essere considerato un elemento essenziale²²⁶ anche in questo contratto è confermato da alcuni elementi, in parte già esaminati per le altre fattispecie²²⁷.

Anzitutto, vi è una predeterminazione da parte del legislatore in ordine alla durata massima del rapporto in esame. Infatti, come è ampiamente noto, per il contratto di apprendistato è previsto un limite massimo di durata²²⁸. Si tratta di una tipologia contrattuale in cui viene apposto un termine entro il quale il contratto in questione potrà espletare i suoi effetti.

Vi è un ulteriore e fondamentale elemento che conferma la natura essenziale del termine nel contratto di apprendistato. A differenza del contratto di inserimento, l'essenzialità del termine si spiega in ragione del rapporto con l'attività formativa. L'apprendistato, infatti, è un rapporto di lavoro limitato nel tempo volto a far conseguire ai lavoratori assunti con tale contratto una qualificazione professionale. La preventiva determinazione temporale del rapporto è strettamente collegata, è in simbiosi con la

²²² Sull'apprendistato quale contratto caratterizzato, soprattutto, dall'elemento formativo, cfr. per tutti M. RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1966, 1 ss. e ivi gli autori citati.

²²³ Così: D. GAROFALO, *Giovani e lavoro*, in *DPL*, n. 30, 1997, 2109.

²²⁴ Si tratta di una considerazione che prescinde dalla qualificazione giuridica della fattispecie *de qua* rientrante, a seconda delle differenti opzioni ermeneutiche, nel contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato. Un approfondimento sul punto sarà riservato nel capitolo II a proposito della funzione del termine nel contratto di apprendistato. Sul ruolo strategico della formazione espressiva "di uno dei deficit protettivi nel Welfare italiano", *amplius* B. VENEZIANI, *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al <<pacchetto Treu>>*, in *LG*, n. 1, 1998, 6 ss.

²²⁵ Per le considerazioni in merito alla scarsa attuazione sul piano della "prassi applicativa sopraffatta dall'emergenza occupazionale", v. D. GAROFALO, *Giovani e lavoro*, cit., 2109.

²²⁶ Sul termine quale elemento essenziale nei contratti con finalità formative, v. L. RIVA SANSEVERINO, *Apprendistato*, in *NDI*, I, Torino, Utet, 1957, 786.; G. LOY, *Formazione e rapporto di lavoro*, Milano, Angeli, 1998, 182 ss. G. LOY, *Apprendistato*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1338. Secondo P.A. VARESI (*I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, Angeli, 2002, 130), "il termine svolge una funzione essenziale, ma ancillare rispetto all'insegnamento".

²²⁷ L'essenzialità del termine si manifesta *certus* quando quale limita massimo, ma *incertus quando* là dove l'addestramento giunga a conclusione prima del termine inizialmente previsto.

²²⁸ Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione il legislatore ha previsto la sola durata massima non superiore a tre anni (art. 48, comma 2). Per il contratto di apprendistato professionalizzante il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva la disciplina della durata pur prevedendo un limite minimo di due anni e uno massimo di sei (art. 49, comma 3). Per quanto concerne, invece, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione il legislatore ha rinviato alle regioni la materia (art. 50).

durata dell'attività formativa. Termine e formazione rappresentano un binomio inscindibile. L'apposizione del termine risulta funzionale alla garanzia di un'adeguata formazione professionale del prestatore d'opera²²⁹. Con lo spirare del termine cessa anche l'esigenza di continuare l'attività formativa poiché la stessa "non può durare indefinitivamente nel tempo"²³⁰. Il termine è, dunque, un elemento connaturato nel contratto di apprendistato, e in generale nei contratti formativi²³¹.

Inoltre, l'essenzialità del termine, così come per il contratto di inserimento (v. *supra*), rappresenta l'elemento in grado di giustificare il trattamento meno favorevole per il lavoratore²³².

Per quanto concerne l'incidenza del termine nel contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato²³³ valgono le medesime considerazioni sviluppate a proposito del contratto a termine disciplinato dal d.lgs. n. 368/2001. Infatti, come è noto, tale fattispecie contrattuale è soggetta, per quanto compatibile, alla disciplina *ex* d.lgs. n. 368/2001²³⁴.

Diverse, invece, sono le considerazioni che possono essere svolte in merito al contratto per prestazioni di lavoro intermittente stipulato a tempo determinato²³⁵. La

²²⁹ G. LOY, *Apprendistato*, in *DI disc. priv. sez. comm.*, I, Torino, Utet, 1988, 188. Per considerazioni analoghe sul contratto di formazione e lavoro, cfr. C. ALESSI, *Termine e contratti formativi*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 59. Per la giurisprudenza v. Cass. 29 ottobre 1998, n. 10813, in *LG*, 1999, 439 ss.

²³⁰ L. MENGHINI, *Contratto di formazione e lavoro*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, Utet, 1999, 126. Dello stesso avviso G. LOY, *Formazione e rapporto*, cit., 186, secondo cui la "qualificazione professionale a cui si tende deve essere definibile e quindi conseguibile entro un periodo di tempo determinato o determinabile". Sul punto anche M. SALA CHIRI, *Il tirocinio. Artt. 2130-2134*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 71.

²³¹ Cfr. G. LOY, *Apprendistato*, cit., 189.

²³² L'art. 59 del d.lgs. n. 276/2003 prevede che durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore potrà essere inferiore fino a due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto (comma I). Il legislatore ha previsto, inoltre, che i lavoratori assunti con contratto di inserimento siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (comma II).

²³³ Un'analisi approfondita dell'istituto, soprattutto, in merito alla funzione economico-sociale del termine in riferimento alle esigenze che giustificano il ricorso a tale fattispecie sarà dedicata nel capitolo 2 a cui si rinvia.

²³⁴ Art. 22, comma 2, d.lgs. n. 276/2003. Il legislatore ha introdotto la disciplina relativa alla somministrazione di lavoro in sostituzione della precedente disciplina dettata in materia di fornitura e prestazioni di lavoro temporaneo (c.d. lavoro interinale). Sulla temporaneità quale requisito essenziale della fattispecie O. MAZZOTTA, *Qualche idea ricostruttive (e molti interrogativi) intorno alla disciplina giuridica del lavoro temporaneo*, in *RIDL*, 1998, I, 185; R. ROMEL, *Il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Angeli, Milano, 1999, 124.

²³⁵ Artt. 33 ss., d.lgs. n. 276/2003.

fattispecie in esame è caratterizzata, oltre che dalla discontinuità e intermittenza della prestazione di lavoro, soprattutto, dall'incertezza dell'insorgere della stessa²³⁶. Infatti, il lavoratore “si pone a disposizione di un datore di lavoro”²³⁷, non si obbliga a svolgere la prestazione lavorativa. Il contratto di lavoro si perfeziona con l'accettazione, da parte del lavoratore, dell'eventuale chiamata²³⁸ del datore di lavoro a svolgere la prestazione di lavoro “attiva”²³⁹.

Per quanto concerne la compatibilità di tale istituto con la generale disciplina del lavoro a tempo determinato e la funzione del termine all'interno del contratto in esame maggiore attenzione sarà dedicata nel prosieguo dello studio²⁴⁰. In questo momento preme sottolineare che il termine in tale fattispecie contrattuale non si configura, affatto, quale elemento essenziale, piuttosto la possibilità di apporre un termine finale al contratto rientra “nella autonomia contrattuale delle parti indipendentemente da qualsiasi causale espressa o di tipo oggettivo”²⁴¹.

Non si applica alla fattispecie *de qua* la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 368/2001²⁴². Questo perché il termine non si riferisce al rapporto di lavoro ma alla possibilità di chiamata, *id est* al c.d. contratto di disponibilità²⁴³. Il termine non si inserisce all'interno del rapporto di lavoro ma attiene al momento anteriore all'instaurarsi di quest'ultimo. Si tratta di un evento futuro e certo fino al quale (*dies ad quem*) il datore di lavoro potrà esplicitare la volontà di far espletare la prestazione di lavoro. Ne deriva che, non costituendo il contratto di disponibilità un vero e proprio

²³⁶ Si tratta di un'affermazione confermata dalla stessa Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 3 febbraio 2004, n. 4, secondo la quale “il datore di lavoro [...] può decidere di stipulare un contratto di lavoro intermittente in base alla sola previsione di una effettiva necessità di personale aggiuntivo in quanto, al momento della stipulazione del contratto, non gli è dato sapere con assoluta certezza e precisione le sue reali future esigenze”. Per un approfondimento della disciplina, *amplius* R. VOZA, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, cit., 252 ss.

²³⁷ Art. 33, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

²³⁸ Secondo D. GOTTARDI (*Lavoro intermittente*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 475), “si tratta di un contratto che non consente progetti di vita, nel senso che non gli è dato sapere né se, né quando, né quanto lavorerà”.

²³⁹ Cfr. V. BAVARO, *Una questione sul tempo*, cit., 400 ss.

²⁴⁰ Cfr. *sub cap.* 2 § 3.2

²⁴¹ M.G. MATTAROLO, *Definizioni e tipologie. Art. 33*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, cit., 19.

²⁴² Sul punto e sull'*ubi consistam* del contratto di lavoro intermittente, v. le considerazioni svolte *sub cap.* 2.

²⁴³ M.G. MATTAROLO, *Definizioni e tipologie*, cit., 19.

rapporto di lavoro, l'apposizione del termine è estranea alla struttura del negozio e non rappresenta un requisito di validità per la caratterizzazione del contratto.

In tal senso, si è correttamente osservato che la fattispecie in esame potrebbe essere inquadrata all'interno della categoria dei “contratti normativi per futuri ed eventuali contratti di lavoro a termine corrispondenti a ogni chiamata al lavoro”²⁴⁴.

In via conclusiva, l'indagine appena esaurita rileva, da un lato, l'impossibilità di individuare una classificazione formale assoluta del termine attribuendogli una collocazione valida per tutte le sue manifestazioni, da un altro, la necessità di valutare, con riferimento al singolo negozio giuridico, la natura del termine. Pur nella brevità della sintesi, si può affermare che in relazione al negozio astratto il termine risponda alle caratteristiche degli *accidentalia negotii*; in relazione al negozio concreto, là dove assolva a una funzione particolare, sembra più opportuno considerare il termine quale elemento essenziale per le considerazioni svolte.

²⁴⁴ È, questa, l'opinione di V. BAVARO, *Una questione sul tempo*, cit., 401.

CAPITOLO II

IL TERMINE QUALE ELEMENTO FUNZIONALE DI DIVERSIFICAZIONE DEI MODELLI CONTRATTUALI

SOMMARIO: 1. Il termine quale elemento funzionale di diversificazione dei modelli contrattuali. Delimitazione del campo d'indagine. - 2. Il contratto a tempo determinato. - 2.1. (segue) dal codice del 1865 alla fase di unificazione legislativa della disciplina giuridica del contratto di lavoro: uso o abuso del contratto a termine? - 2.2. (segue) la rigidità della legge n. 230 del 1962: continuità e diversità in merito al termine quale disvalore per l'ordinamento. - 2.3. (segue) mutamento dello scenario economico-sociale e nuove ipotesi di apposizione del termine finale. - 2.4 (segue) Il lavoro a termine quale strumento di politica occupazionale: la contrattazione collettiva e le assunzioni a termine soggettive. - 2.5 (segue) La funzione economico-sociale nel *continuum* della legislazione lavoristica alla prese con l'emancipazione comunitaria. L'attuale disciplina del lavoro a tempo determinato. - 3. Il d.lgs. n. 276/2003 e le nuove tipologie contrattuali. Rilevanza del termine. - 3.1. (segue) nei contratti di lavoro a finalità formative: la separazione funzionale tra contratto di apprendistato e contratto di inserimento. - 3.1.1. (segue) il contratto di apprendistato: lo strano caso dell'incidenza del termine all'interno di un contratto potenzialmente a tempo indeterminato. - 3.1.2. (segue) il contratto di inserimento tra predeterminazione della durata e incentivi all'occupazione: la riconduzione alla tipologia dei contratti a termine con causale soggettiva. - 3.2. (segue) nel contratto di somministrazione a tempo determinato. - 4. L'irrilevanza del termine in alcune fattispecie contrattuali. - 4.1. (segue) Il lavoro a progetto: l'irrilevanza della durata nella disciplina ibrida tra contratto di durata e contratto a esecuzione istantanea. - 4.2. (segue) Il contratto per prestazioni di lavoro intermittente (a tempo determinato): termine e contratto di disponibilità.

1. Il termine quale elemento funzionale di diversificazione dei modelli contrattuali.

Delimitazione del campo d'indagine

L'analisi sin qui svolta ha consentito di evidenziare la relatività dei concetti di essenzialità ovvero di accidentalità e, dunque, l'inconsistenza dell'aprioristica riconducibilità del termine all'interno degli *accidentalium negotiorum*, nonché la rilevanza della clausola di durata ai fini dell'esistenza di un determinato negozio giuridico.

Una volta inquadrato il termine quale elemento essenziale nei contratti con preventiva determinazione della durata del rapporto si procederà a esaminare quello che altrove²⁴⁵ si è definito aspetto fisiologico del termine: la sua funzione economico sociale.

²⁴⁵ Cfr. le considerazioni svolte nel capitolo introduttivo.

L'ossatura tradizionale del diritto del lavoro si è formata nel tempo attraverso un processo normativo di tipo garantistico fondato sulla norma inderogabile²⁴⁶. Più di recente, si è assistito a una sorta di rimaneggiamento osseo caratterizzatosi per un diverso ruolo dell'intervento legislativo volto, ormai, a favorire il progressivo e radicale superamento della tradizionale avversione verso le forme di occupazione temporanea. La multiforme realtà contrattuale, contraddistinta in funzione della temporaneità del vincolo contrattuale, si è sviluppata attraverso la progressiva legalizzazione di alcune forme di manifestazione di lavoro temporaneo (p. es., la somministrazione a tempo determinato), l'estensione delle ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro e, infine, attraverso l'attribuzione alla contrattazione collettiva del potere di allentare i vincoli di legge nella stipulazione di contratti c.d. flessibili²⁴⁷.

Per orientarsi, è utile sviluppare alcune considerazioni preliminari. È opportuno precisare sin d'ora che la temporaneità del rapporto non è caratteristica esclusiva del contratto a tempo determinato come disciplinato dal d.lgs. n. 368/2001. La temporaneità del vincolo obbligatorio è elemento che qualifica più tipologie contrattuali flessibili²⁴⁸. Come si è già osservato, la durata non è un elemento accidentale od occasionale, ma è un elemento previsto e programmato. Le parti non subiscono il perdurare dell'obbligazione ma intendono perseguire l'effetto duraturo (se pur limitato nel tempo).

La possibilità di dedurre la prestazione lavorativa in uno schema contrattuale (parzialmente) diverso da quello notoriamente individuato nella modalità di svolgimento di una prestazione a tempo indeterminato nell'ambito di una struttura organizzativa stabile²⁴⁹ - in generale la destandardizzazione²⁵⁰ del contratto di lavoro -

²⁴⁶ Il tema sarà in parte ripreso *sub cap.* 3. In questa sede sia consentito rinviare a G. GIUGNI, *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *DLRI*, n. 1, 1979, 11 ss.; H. SINZHEIMER, *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, in *DLRI*, n. 2, 1979, 217 ss. Sulla nascita della legislazione sociale quale strumento di protezione del contraente debole del rapporto in un'ottica comparatistica, v. B. VENEZIANI, *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *DLRI*, n. 69, 1996, 62 ss.; M. RUSCIANO, *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *DRI*, 2005, n. 4, 1028 ss.

²⁴⁷ Per un approfondimento sulle politiche del lavoro finalizzate alla lotta alla disoccupazione piuttosto che alle garanzie dell'effettività dei diritti dei lavoratori si rinvia al capitolo III.

²⁴⁸ Decisamente contraria sembra essere R. ALTAVILLA, *I contratti a termine nel mercato differenziato: dalla L. n. 230/1962 al D.Lgs. n. 368/2001*, Giuffrè, Milano, 2001, ad avviso della quale la temporaneità del vincolo obbligatorio è una specifica caratteristica del contratto a tempo determinato. In realtà, sembra, poi contraddirsi là dove afferma che "la temporaneità del rapporto non è [...] esclusiva del contratto a termine" (p. 15).

²⁴⁹ Sull'attenuazione della rigidità del modello normativo o tipo legale per rispondere alla domanda di flessibilità, cfr. per tutti M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, n. 47, 529 ss.

ha moltiplicato le figure contrattuali caratterizzate da una predeterminazione della durata del rapporto²⁵¹. Se in passato i contratti a termine erano relegati ai confini dell'ordinamento del lavoro (v. *infra* § 2.1 e § 2.2) e la “regola quasi incontrastata”²⁵² era la mancanza dell'apposizione del termine finale al contratto di lavoro (la quale rappresentava un'eccezione), con l'evoluzione legislativa che ha contrassegnato gli ultimi anni è possibile considerare il termine quale esigenza quasi strutturale del contratto di lavoro. In tale chiave di lettura, i contratti di lavoro a termine assurgono a “paradigma della modernizzazione del diritto del lavoro”²⁵³ anche perché il contratto stabile (a tempo pieno e indeterminato) “non è più la stella polare”²⁵⁴ che caratterizza l'ordinamento giuslavoristico.

Si è già riferito dell'articolazione tipologica del rapporto di lavoro contraddistinta dalla temporaneità del vincolo contrattuale. Nel prosieguo dello studio si tenterà di chiarire la differente funzione svolta dal termine nelle varie tipologie. Tale esercizio si rende necessario anche per attribuire un significato ai diversi strumenti contrattuali flessibili, per distinguerli secondo la loro peculiare funzione e non correre il rischio di inutili sovrapposizioni o reciproche interferenze nella gestione dell'organizzazione del lavoro²⁵⁵. Ciascuna tipologia contrattuale può rispondere, infatti, a differenti esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

Le imprese possono disporre di una nutrita quantità di tipologie c.d. flessibili caratterizzate da una loro differenziazione e specificità funzionale sia rispetto al contesto organizzativo, sia in ragione del contesto territoriale (p. es., si pensi alla

²⁵⁰ Secondo G. PROIA (*Flessibilità e tutela <<nel>> contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 2002, n. 3, 424), è più corretto parlare di “destandardizzazione proprio perché vengono prodotti modelli di disciplina parzialmente diversi da quelli che siamo abituati a considerare il lavoro normale o *standard*” piuttosto che di detipizzazione, “in quanto il punto di riferimento del legislatore, nell'ambito del lavoro subordinato, resta il tipo dell'art. 2094 c.c.”. Più in generale su questi profili, cfr. AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 39 ss.

²⁵¹ Per quanto attiene all'incidenza di tale opzione di politica del diritto sul versante della crescita occupazionale si rinvia alle considerazioni *sub cap.* 3.

²⁵² L. BARASSI, *Il diritto del lavoro*, cit., 139.

²⁵³ M. D'ANTONA, *Il termine nel contratto di lavoro*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *M. D'Antona. Opere*, III, Milano, Giuffrè, 2000, 1231.

²⁵⁴ U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino, 1994, 195.

²⁵⁵ Si tratta di un rischio paventato da L. MONTUSCHI, *Il contratto a termine: istruzioni per l'uso*, in *DLRI*, 2003, n. 98, 152 e 153, secondo cui, sulla scorta di esperienze passate (cfr. rapporto tra contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro) per evitare concorrenze tra le diverse fattispecie contrattuali “si potrebbe assumere la figura già collaudata del contratto a termine come una sorta di catalizzatore normativo di altre fattispecie”. In tal senso anche R. ALTAVILLA, *I contratti a termine*, cit., 16.

possibilità di stipulare un contratto di inserimento con donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del dieci per cento quello maschile).

Se la temporaneità del vincolo obbligatorio rappresenta il comune denominatore di diverse figure contrattuali, ciò non deve allontanare l'attenzione dalla differente funzione che il termine assolve²⁵⁶ in ciascuna delle tipologie che saranno esaminate.

Nell'analisi, dunque, si cercherà di distinguere gli elementi di continuità e quelli di rottura, a seconda dei vari contesti di riferimento, con particolare riferimento alla funzione economico-sociale del termine. I recenti interventi legislativi sottolineano, infatti, un dato ben preciso: la presenza di nuclei normativi nei quali si inserisce il termine per una molteplicità di ragioni, che ne evidenziano funzioni economico-sociali diverse. In tal senso, alla funzione storica del termine si sono aggiunte altre finalità che hanno, comunque, quale minimo comune denominatore il favorire l'occupazione di particolari categorie (v. *infra* § 3.1.2).

L'indagine, dunque, procederà per scansioni tipologiche soffermandosi, in ciascuna, sulla diversità funzionale della temporaneità del vincolo obbligatorio.

2. Il contratto a tempo determinato

2.1. (segue) dal codice del 1865 alla fase di unificazione legislativa della disciplina giuridica del contratto di lavoro: uso o abuso del contratto a termine?

L'indagine non può non iniziare dalla figura paradigmatica di contratto a termine: il contratto a tempo determinato.

In senso più ampio è possibile rilevare un'alternanza favore-disfavore nei confronti della possibilità di apporre un termine finale al contratto di lavoro.

²⁵⁶ Già M. D'ANTONA, *Il termine nel contratto di lavoro*, cit., 1232. Dello stesso avviso B. VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *DLRI*, 1993, n. 58, 266 e 269 il quale, acutamente, aveva evidenziato la "polivalenza" del contratto a termine e la "mutata funzione economico sociale". Secondo R. ALTAVILLA (*I contratti a termine nel mercato differenziato*, cit., 16), tra i contratti caratterizzati dalla clausola di durata del rapporto "mantengono una loro identità ed una specifica utilità" anche se possono intercorrere "relazioni funzionali di vario genere e di notevole interesse".

Senza indugiare oltremodo su un tema ormai indagato, pare opportuno, per ragioni di chiarezza espositiva, soffermarsi sull'*excursus* storico-normativo relativo alle vicende del termine. In tal senso, sarà possibile analizzare l'*iter* evolutivo del contratto a termine, soprattutto in relazione agli interventi legislativi in materia di recesso. È possibile, infatti, affermare come vi sia stato un utilizzo differente dell'istituto (del contratto a tempo determinato) con riferimento alla vigenza o meno della disciplina limitativa del potere di recesso da parte del datore di lavoro²⁵⁷.

Nel codice del 1865 il termine non solo non era considerato con disfavore dal legislatore, ma assolveva a una funzione di garanzia. Infatti, imperava la regola secondo la quale “nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo o per una determinata impresa” (art. 1628)²⁵⁸. Si trattava, come è noto, di una norma rispondente all'esigenza di realizzare la temporaneità del vincolo obbligatorio a garanzia della libertà personale del prestatore di lavoro²⁵⁹ “contro il pericolo di un asservimento soverchiamente prolungato delle forze naturali dell'uomo al beneplacito di un'altra persona”²⁶⁰, in omaggio all'ideologia liberale. Lo spirito e la lettera dell'art. 1628 c.c. del 1865 imponeva, dunque, la prefissione di un termine, esplicito o implicito²⁶¹, ai rapporti di lavoro a difesa della libertà individuale che il divieto della perpetuità del vincolo obbligatorio riusciva a garantire.

²⁵⁷ È possibile, dunque, distinguere una funzione svolta dal contratto a termine *ante* e *post* l. n. 604/1966. A seconda, cioè, che vi fosse una disciplina organica in materia di licenziamenti individuali la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro aveva una sua precipua *ratio* sottesa.

²⁵⁸ La norma è la traduzione letterale dell'art. 1780 del *code Napoleon* e risente dei principi libertari e individualistici affermati all'indomani della Rivoluzione francese. Inoltre, il principio stabilito dal *code Napoleon* si ispirava alla Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo (art. 16, dichiarazione 5 Fruttidoro, anno III). Per un'ampia ricostruzione, cfr. L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo*, cit., 250. Secondo B. VENEZIANI (*L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa*, cit., 53), il divieto di creazione di vincoli perpetui aveva una “funzione di deterrente contro consuetudini antiche, tipiche delle pesanti condizioni servili dei prestatoti di opere”.

²⁵⁹ La prassi prevedeva ampiamente la possibilità di stipulare contratti *sine die* con possibilità di disdetta in qualunque momento. Si trattava, in realtà, di contratti a termine anche se quest'ultimo era *incertus*. Sul punto v. E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., 52.

²⁶⁰ Secondo L. BARASSI (*Il contratto di lavoro nel diritto positivo*, cit., 257), il legislatore si mostrò di “un rigore inflessibile [e] implacabile” contro tale pericolo. In merito al rischio che la *locatio operarum* si potesse risolvere in una sorta di servitù personale a carattere perpetuo v. F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto*, cit., 138 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, cit., 474 ss.; L. DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, cit., 119 ss.; C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 88.

²⁶¹ Il termine finale poteva essere certo (*certus an et certus quando*) ovvero indirettamente stabilito (*certus an, sed incertus quando*) in relazione alla natura o allo scopo dell'attività dedotta in contratto o al raggiungimento di un dato risultato.

In tale contesto, le due figure contrattuali (contratto a tempo indeterminato²⁶² e determinato) rispondevano a esigenze diverse ed esplicavano funzioni differenti. In particolare, il contratto di lavoro in cui si apponeva un termine rispondeva, da un lato, all'esigenza del datore di lavoro di assicurarsi per un certo periodo le prestazioni di lavoro; da un altro, soddisfaceva l'interesse del prestatore a garantirsi l'occupazione per un periodo predeterminato (senza dover temere il licenziamento *ad nutum*). Sostanzialmente, il contratto a termine rispondeva al bisogno, di entrambi i contraenti, di "sottrarre alla libito" di una delle parti, se pur per un certo periodo di tempo, "la facoltà di mettere fine unilateralmente al rapporto"²⁶³, essendo nel contratto a termine il momento dell'estinzione del vincolo obbligatorio noto *ab origine*.

Il contratto di lavoro sottoposto a un termine finale rappresentava lo strumento più idoneo a garantire il lavoratore contro ogni condizione di soggezione perpetua (effetto dell'ideologia liberale, in relazione alla servitù della gleba) nei confronti del datore di lavoro e, in generale, contro ogni situazione pregiudizievole per la libertà personale. In questa chiave, l'ordinamento riteneva più favorevole per il lavoratore il contratto a tempo determinato poiché gli garantiva "prevalentemente l'interesse [...] alla conservazione del rapporto di lavoro per un certo periodo" e, di conseguenza, la certezza del sostentamento²⁶⁴.

Il contratto a tempo determinato rispondeva, dunque, ad esigenze "individualmente e socialmente utili", se pur diverse rispetto a quello senza predeterminazione della durata²⁶⁵.

La prima manifestazione di ostilità nei confronti della possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro è riconducibile al d.lgs. n. 112/1919²⁶⁶, in riferimento,

²⁶² Dopo l'emanazione del codice del 1865, è noto lo sforzo sia della dottrina, sia della giurisprudenza, per la conservazione del contratto a tempo indeterminato. La soluzione fu trovata nell'estensione analogica al contratto di lavoro dell'art. 1609 c.c. relativo alla locazione delle cose, la quale prevedeva che in caso di locazione senza predeterminazione di durata, le parti potevano recedere in qualsiasi momento. La facoltà di recesso escludeva che l'obbligazione del lavoratore potesse durare per tutta la vita in armonia con il divieto sancito dall'art. 1628 del codice del 1865. Sul punto v. per tutti F. CARNELUTTI, *Del licenziamento nella locazione*, cit., 377 ss. e L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo*, cit., 250 ss.

²⁶³ Così: G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi*, cit., 57.

²⁶⁴ *Relazione della Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori in Italia*, Vol. VIII, *Rapporti particolari di lavoro*, 38.

²⁶⁵ Così: L. DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, cit., 94; F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto*, cit., 137.

²⁶⁶ La disciplina è stata, poi, trasfusa nella c.d. legge sull'impiego privato (r.d.l. n. 1825/1924 poi convertito nella l. n. 562/1926). Come sottolineato da A. ACCORNERO, *Il lavoro che cambia e la*

soprattutto, all'istituto dell'indennità di anzianità. Il contratto a tempo indeterminato, se in linea teorica garantiva la stabilità d'impiego, anche perché le parti non ricorrevano al recesso "per capriccio", in concreto – in assenza di qualsiasi norma limitatrice della libertà di recesso – il prestatore per effetto del licenziamento poteva essere privato "dei più elementari mezzi di sussistenza"²⁶⁷. Per evitare questo, il legislatore stabiliva, in favore degli impiegati privati (con contratto a tempo indeterminato) che avessero raggiunto una determinata anzianità lavorativa, il diritto di percepire un'indennità (proporzionale agli anni di servizio prestati) in caso di recesso del datore di lavoro. L'intervento legislativo, tuttavia, poteva facilmente essere eluso attraverso l'abuso nella stipulazione dei contratti a termine, sottratti alla disciplina della corresponsione dell'indennità.

Nasceva, così, l'esigenza di stabilire con certezza quando la stipulazione di contratti con apposizione di un termine finale fosse ispirata dall'unico o prevalente fine di sottrarsi all'applicazione della disciplina che regolava il contratto a tempo indeterminato e della conseguente indennità in caso di recesso. Per evitare tali degenerazioni, fu stabilita la presunzione secondo la quale il contratto (di impiego privato) *normale* era quello a tempo indeterminato, mentre la possibilità di apporre il termine al contratto fu subordinata all'esistenza di un requisito di carattere oggettivo (la specialità del rapporto)²⁶⁸, accompagnato dal requisito formale dell'atto scritto²⁶⁹. Qualora, dunque, il termine fosse risultato da atto scritto ma non fosse stato giustificato dalla specialità del rapporto e/o fosse stato diretto a eludere le disposizioni del decreto stesso, vi era la sanzione, in capo al datore di lavoro, dell'applicazione delle disposizioni del decreto

storicità dei diritti, in *LD*, 2001, n. 2, 316, l'intervento del legislatore rovesciò non solo in senso "semantico", ma soprattutto "politico" l'approccio liberista: *a latere prestatoris*, il contratto di lavoro non rappresentava più un vincolo ma una garanzia; *a latere datoris*, la legge lo privava di un potere e lo gravava di un onere. Per un'analisi completa della legge impiegatizia quale tappa fondamentale del diritto del lavoro, cfr. U. ROMAGNOLI, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, Il Mulino, 1974, 78 ss.

²⁶⁷ G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi*, cit., 59.

²⁶⁸ Si affermava all'art. 1, r.d.l. n. 1825/1924 che il contratto d'impiego privato è "normalmente" a tempo indeterminato e "può anche essere fatto con prefissione del termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulta giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto".

²⁶⁹ Così: art. 4, r.d.l. n. 1825/1924: "parimenti dovrà risultare da atto scritto la assunzione che venga fatta con prefissione di termine. In mancanza di atto scritto, l'assunzione si presume fatta per eludere le disposizioni del decreto".

riguardanti il contratto a tempo indeterminato, disciplina più favorevole per il lavoratore²⁷⁰.

Nel legislatore ha poi prevalso l'orientamento di disfavore nei confronti del contratto a termine, inteso quale potenziale strumento di elusione della normativa concernente il contratto a tempo indeterminato. Nasce, così, la prima forma di presunzione di indeterminatezza del contratto di lavoro che aveva come naturale corollario quello di ritenere eccezionali le forme di lavoro a termine²⁷¹.

Dunque, con l'introduzione nell'ordinamento positivo dell'indennità di anzianità mutò l'orientamento positivo del legislatore nei confronti del contratto a tempo determinato. Invero, non si trattava di un disfavore *tout court* poiché era contenuto limitatamente alla categoria degli impiegati privati, i soli destinatari del beneficio relativo all'indennità di anzianità²⁷².

In tale contesto è maturato il disfavore del legislatore per il contratto a tempo determinato. Orientamento sfavorevole sviluppatosi anche per effetto della considerazione per cui il contratto con prefissione di un termine privava il prestatore di lavoro di un trattamento più favorevole rispetto al contratto a tempo indeterminato, data la rilevanza giuridica riconosciuta all'anzianità accumulata dal lavoratore nel corso del rapporto. Non solo, ma accanto al riconoscimento di un trattamento più vantaggioso per il lavoratore assunto con contratto *sine die*, si voleva arginare il fenomeno, in frode alla legge, di assunzioni multiple a termine che, in realtà, celavano un rapporto continuativo,

²⁷⁰ Sul punto si sviluppò un intenso dibattito dottrinale e giurisprudenziale tra coloro che sostenevano la tesi per cui era sufficiente il verificarsi della sola condizione obiettiva, la mancanza della giustificazione del termine nella specialità del rapporto, cfr. per tutti U. GUIDI, *Il contratto di impiego privato nel diritto positivo italiano*, Milano, Pirola, 1925, 25. Tra coloro che ritenevano dover ricorrere altresì la condizione subiettiva, l'intento elusivo, cfr. per la dottrina D.R. PERETTI-GRIVA, *Il contratto di impiego privato nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, 1925, 34. Per la giurisprudenza v. Cass. 10 gennaio 1935, in *MGL*, 1935, 230 ss.; Cass. 2 maggio 1935, in *MGL*, 1935, 410 ss.; Cass. 2 marzo 1936, in *MGL*, 1936, 146 ss. In realtà, come affermato da L. MONTUSCHI (*In merito alla nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *RTDPC*, 1962, 905), la tesi delle condizioni congiuntive e non alternative se era aderente al dettato letterale della norma, era, invece, contrario allo spirito della legge impiegatizia, "tendenzialmente volta alla tutela del prestatore di lavoro".

²⁷¹ Quest'ultimo era stato regolato, nel senso di prescrivere che ad esso dovevano applicarsi le disposizioni del decreto che non erano dettate esclusivamente per il contratto a tempo indeterminato.

²⁷² Che vi fosse uno stretto legame tra introduzione dell'indennità di anzianità e sfavore nei confronti dell'istituto del contratto a termine pare innegabile. A ciò si aggiunga che con l'introduzione della Carta del lavoro del 1927 (dichiarazione XVII) si affermò il diritto di tutti i lavoratori delle imprese a carattere continuo alla indennità di anzianità. Tuttavia, non vi fu mai l'emanazione di norme di attuazione per cui rimase un principio privo di pratica applicazione. Per un'analisi della Carta del lavoro e del suo valore giuridico, cfr. per tutti P. GRECO, *Il valore giuridico della Carta del lavoro*, Roma, 1929.

a tempo indeterminato, la cui disciplina, giudicata più onerosa per il datore, si voleva eludere²⁷³.

Con l'avvento del codice civile del 1942, la regolamentazione degli artt. 1 e 4 del r.d.l. n. 1825/1924 fu sostituita dall'art. 2097 dell'attuale codice civile, relativo a tutte le categorie di prestatori di lavoro²⁷⁴. La presunzione di indeterminatezza nel tempo del contratto di lavoro (e il conseguente disfavore per il contratto a termine) non solo veniva confermata quale regola del rapporto di lavoro, ma corroborata anche dall'estensione a tutti i rapporti di lavoro della disciplina più favorevole. La norma distingueva una garanzia sostanziale, la specialità del rapporto, o una garanzia formale, l'atto scritto *ad substantiam*²⁷⁵.

Gli orientamenti dottrinali del periodo, tuttavia, sottolinearono che se nello spirito della norma codicistica l'intento era quello di frenare gli abusi derivanti dalla stipulazione del contratto a termine, nella pratica l'art. 2097 c.c. non solo non si era mostrato idoneo a tale compito²⁷⁶, ma aveva agevolato le prassi degenerative dell'istituto. La "controriforma"²⁷⁷ dell'art. 2097 c.c. aveva, di fatto, attenuato le potenzialità antifraudolente della precedente disciplina, ma non per questo era possibile postulare un ritorno di fiamma nei confronti del termine²⁷⁸.

²⁷³ Per tali considerazioni L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, Celuc, 1970, 108.

²⁷⁴ Come noto, anteriormente al codice del 1942 la disciplina del termine, per quanto riguardava gli operai, era rimessa interamente alla contrattazione collettiva ovvero là dove i contratti collettivi non disponevano trovavano applicazione per analogia i principi sanciti dal r.d.l. del 1924.

²⁷⁵ Stabiliva, infatti, l'art. 2097 c.c. che il contratto di lavoro si reputava a tempo indeterminato se il termine non risultava dalla specialità del rapporto o da atto scritto e sanzionava con l'inefficacia l'apposizione del termine, anche in forma scritta, qualora fosse stata effettuata per eludere disposizioni riguardanti il contratto a tempo indeterminato. Il legislatore aveva avallato il sistema alternativo o disgiuntivo dei requisiti di specialità e di forma. Se, da un lato, vi era la possibilità, a differenza della legge impiegatizia, di non preoccuparsi del dato formale qualora il termine fosse risultato dalla specialità del rapporto, vi era un'inversione dell'*onus probandi* poiché incombeva sul prestatore di lavoro l'onere di dimostrare che il termine era stato apposto per eludere le norme concernenti il contratto a tempo indeterminato. Per un approfondimento del tema si rinvia a L. MONTUSCHI, *In merito alla nuova disciplina*, cit., 911 ss.; L. DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, cit., 119 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, cit., 474 ss.

²⁷⁶ Un sistema per eludere le disposizioni di legge sul contratto a tempo indeterminato fu quello di assumere un gran numero di lavoratori con contratto a termine risultante da atto scritto senza che l'apposizione dello stesso fosse giustificata da alcune obiettive esigenze ovvero al di fuori dei casi di specialità. Sullo sviluppo delle pratiche abusive all'indomani dell'emanazione del codice del 1942, cfr. l'ampia ricostruzione di F. PIRELLI, *Stabilità e precariato: problemi e prospettive nell'evoluzione della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *RIDL*, 1980, I, 270 ss. e ivi gli autori citati.

²⁷⁷ M. BUSCAINO, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a termine nella legge 18 aprile 1962*, n. 230, in *RGL*, 1962, I, 101.

²⁷⁸ In questi termini, invece, sembra esprimersi L. MENGHINI, *Il lavoro a termine. Linee interpretative e prospettive di riforma: gli anni ottanta*, Giuffrè, Milano, 1980, 10, secondo cui l'art. 2097 c.c. "aveva di fatto comunque attribuito agli imprenditori, per le difficoltà probatorie accollate al lavoratore, ulteriori

2.2. (segue) la rigidità della legge n. 230 del 1962: continuità e diversità in merito al termine quale disvalore per l'ordinamento

Si è cercato, sinteticamente, di ricostruire il complessivo orientamento legislativo nei confronti del contratto di lavoro con prefissione di un termine finale fino alla regolamentazione codicistica in materia.

In generale, si può affermare che gli originari motivi del disfavore nei confronti del termine possono essere ricondotti alla normalità del rapporto senza prefissione di un termine finale e alla volontà di contrastare l'elusione delle norme sul preavviso e sull'indennità di anzianità. Infatti, la diffidenza del legislatore per il contratto a termine aumenta in maniera proporzionale all'interesse del datore di lavoro a ricorrere a questa tipologia contrattuale per eludere la normativa generale.

Lo scarso rigore della disciplina contenuta nell'art. 2097 c.c. aveva favorito la pratica abusiva dei contratti di lavoro a termine²⁷⁹. Inoltre, la norma codicistica non prevedeva una costruzione giuridica in forma positiva del contratto a termine, ma regolava in sede negativa accorgimenti “ordinati alla distruzione del rapporto a termine e alla edificazione [...] del rapporto a tempo indeterminato”²⁸⁰. La disciplina codicistica si rivelò, infatti, inadeguata per effetto della “prassi degenerativa”²⁸¹ sviluppatasi e denunciata nella relazione conclusiva dell'inchiesta parlamentare sulle condizioni dei lavoratori in Italia²⁸². In tal senso, si avvertì la necessità di una nuova e, per certi aspetti,

possibilità di avvalersi di contratti a termine privi di qualsiasi giustificazione oggettiva e intesi soltanto per eludere la normativa propria del lavoro a tempo indeterminato”.

²⁷⁹ Insieme con lo scarso rigore dell'art. 2097 c.c., vi è da annoverare tra le cause che hanno sviluppato un abuso dei contratti a termine anche l'introduzione in via legislativa e contrattuale di una serie di ulteriori benefici per i lavoratori a tempo indeterminato offerta dagli Accordi Interconfederali del 1947 e del 1950, quali il diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia, gravidanza, servizio militare e tutela in caso di licenziamento.

²⁸⁰ V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 78.

²⁸¹ Così: L. MONTUSCHI, *In merito alla nuova disciplina*, cit., 916 il quale evidenzia come tale prassi era orientata non solo all'elusione dell'istituto dell'indennità di anzianità ma anche di altri istituti, quali gli artt. 2110-2111 c.c. non sussistendo, per quanto concerne il contratto a termine, l'obbligo di conservare il posto di lavoro oltre il termine finale in caso di malattia, infortunio, servizio militare, gravidanza e puerperio. Secondo M. BUSCAINO (*La nuova disciplina del contratto*, cit., 99 ss.), la stipulazione di un contratto a termine poteva costituire uno strumento di elusione anche sotto il profilo previdenziale. Contra C. CALABRÒ, *Contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratto di lavoro a termine prestabilito*, in *DL*, 1962, I, 165.

²⁸² Come è ampiamente noto l'istituto del contratto a termine è stato oggetto di una particolare attenzione da parte della Commissione, la quale ha distinto il ricorso a tale tipologia contrattuale in “cause obiettive” (derivanti da esigenze di organizzazione produttiva) e “cause soggettive” (derivanti da scopi elusivi di

diversa regolamentazione del rapporto di lavoro a tempo determinato. Infatti, l'art. 2097 c.c. risultava inidoneo a contrastare gli abusi rilevati e insufficiente di fronte alle "perduranti evasioni dovute alla ingegnosità" di chi voleva sottrarsi al maggior costo che il contratto a tempo indeterminato comportava rispetto alla disciplina del contratto a termine²⁸³.

Come si è osservato, l'orientamento di disfavore non era imputato all'uso del contratto a termine in sé e per sé considerato, piuttosto all'abuso, vale a dire all'utilizzazione, da parte del datore di lavoro, in vista dell'elusione della disciplina del contratto a tempo indeterminato e dei relativi obblighi contrattuali (p. es. indennità di anzianità)²⁸⁴.

Con la prima disciplina organica del contratto a tempo determinato, la possibilità di apporre un termine finale al contratto di lavoro è diventata una vera e propria eccezione alla regola del ricorso al contratto a tempo indeterminato. In tal senso, pare opportuno ricordare che la l. n. 230/1962 è nata non solo quale legge antifraudolenta²⁸⁵, ma anche quale disciplina in grado di impedire l'elusione delle norme limitatrici della libertà di recesso da parte dell'imprenditore contenute nell'Accordo Interconfederale del 1950²⁸⁶. Il risultato dell'intervento legislativo è stato quello di considerare il contratto di lavoro a termine quale fattispecie a carattere eccezionale anche per l'introduzione di un *numerus clausus* di ipotesi di ammissibilità del termine²⁸⁷.

disposizioni contrattuali o legislative). La Commissione, inoltre, analizzò il fenomeno sotto l'aspetto giuridico, economico e previdenziale e tracciò, infine, i principi per una disciplina del contratto a termine. Cfr. *Relazione della Commissione parlamentare di inchiesta*, cit., 31 ss.

²⁸³ Così: L.A. MIGLIORANZI, *L'apposizione di vincoli di durata al contratto di lavoro*, in *DL*, 1964, I, 259.

²⁸⁴ Osserva G. BALZARINI (*Orientamenti legislativi*, cit., 92), che il disfavore del legislatore è stato determinato dalla "preoccupazione di salvaguardare la operatività delle norme sull'indennità di anzianità". Lo stesso A., *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 1979, 101 successivamente afferma che "lo sfavore legislativo per il contratto a termine [è stato] strettamente legato al problema della frode alla legge".

²⁸⁵ È questa l'opinione comune della dottrina che si è occupata delle vicende del termine all'indomani dell'emanazione della l. n. 230/1962. Data l'intensa attività esegetica della dottrina giuslavoristica negli anni immediatamente successivi all'entrata in vigore della l. n. 230/1962, sia consentito, in questa sede, rinviare per tutti a AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 3 ss.

²⁸⁶ In tal senso G. BALZARINI, *Orientamenti legislativi*, cit., 92.

²⁸⁷ Per una rassegna della giurisprudenza sui requisiti (formali e sostanziali) di ammissibilità del lavoro a termine ex l. n. 230/1962 tra le numerose pronunce, v. Cass. sez. lav., 3 settembre 1993, n. 9280, in *MGL*, 1994, 44; Cass. sez. lav., 12 novembre 1993, n. 11173, in *DPL*, 1994, 304; Cass. sez. lav., 20 ottobre 1993, n. 10401, in *RGL*, 1994, II, 721; Cass. sez. lav., 8 luglio 1995, n. 7507, in *D&L*, 1996, 119; Cass. sez. lav., 27 febbraio 1998, n. 2211, in *FI*, 1999, 1, 134.

Non pare che possa fondatamente dubitarsi del fatto che con la c.d. legge sull'impiego privato e, successivamente, con l'art. 2097 c.c. si potesse desumere tale principio. In realtà, l'ordinamento dettava una "preferenza" per il contratto *sine die* là dove l'apposizione del termine non fosse giustificata dalla specialità del rapporto e, di conseguenza, si volesse porre in essere un negozio in frode alla legge²⁸⁸.

Il disfavore si è acuito nel corso degli anni e ha trovato un suo concreto approdo nella rigorosa disciplina contenuta nella l. n. 230/1962²⁸⁹. La legge²⁹⁰, che si colloca nel tradizionale nucleo del *favor* verso il lavoro stabile, ha avuto quale primo obiettivo la limitazione della prassi degenerativa derivante dall'uso del contratto a termine, "riducendo l'istituto nel suo alveo normale di applicazione"²⁹¹.

La disciplina in esame ha confermato il ricorso al contratto a termine se non quale tipologia contrattuale "al confine del lecito"²⁹² almeno quale disvalore per l'ordinamento. Come è ampiamente noto, il legislatore ha tradotto sul piano normativo²⁹³ la presunzione generale legislativa di indeterminatezza del contratto di lavoro e la natura eccezionale e derogatoria del contratto a termine. In tal senso, la natura tassativa delle condizioni che giustificano l'apposizione del termine rafforzano l'orientamento sfavorevole nei confronti di tale tipologia contrattuale. Il legislatore non ha vietato l'ammissibilità del vincolo temporale, ma ha contenuto tale possibilità a casi specificamente determinati *ex lege*, in vista dell'obiettivo di una prestazione lavorativa caratterizzata dalla continuità della durata, vale a dire senza prefissione di un termine finale²⁹⁴.

²⁸⁸ In armonia L.A. MIGLIORANZI, *L'apposizione di vincoli di durata*, cit., 260.

²⁸⁹ La legge può essere considerata un vero e proprio spartiacque tra due fasi (antitetiche) nella regolazione della flessibilità.

²⁹⁰ Per un ampio approfondimento delle iniziative legislative per una riforma organica del contratto a termine v. C. CALABRÒ, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *DL*, 1962, I, 281 ss.

²⁹¹ L. MONTUSCHI, *In merito alla nuova disciplina*, cit., 920.

²⁹² L.A. MIGLIORANZI, *L'apposizione di vincoli di durata*, cit., 269. In senso conforme cfr. L. MENGHINI, *Il lavoro a termine. Linee interpretative e prospettive di riforma*, cit., 16, secondo cui lo sfavore non si dirigeva solo verso rapporti a termine privi di giustificazioni oggettive ed impiegati solo per eludere norme proprie del lavoro a tempo indeterminato, ma comprendeva tutti questi rapporti in quanto tali, in quanto considerati rapporti precari in contrapposizione ai rapporti tendenzialmente stabili".

²⁹³ Art. 1, comma 1 e 2, l. n. 230/1962.

²⁹⁴ Secondo M.G. GAROFALO (*Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 73), "l'obiettivo di favorire un'occupazione stabile e non precaria, a livello macro-economico", non doveva essere perseguito "con una interpretazione «rigida» della l. n. 230" ma doveva essere perseguito "con una coerente azione programatoria".

Il riconoscimento dei casi in cui vi è una giustificata esigenza produttiva che rende utile l'impiego del lavoratore con un contratto a tempo determinato risponde al principio della "giustificazione sociale del termine"²⁹⁵ o di "promozionalità di una occupazione sana"²⁹⁶, in base al quale è possibile stipulare un contratto di lavoro con predeterminazione della durata ogni qualvolta non esiste nell'impresa un'occasione permanente di lavoro²⁹⁷.

Un'ultima notazione è necessaria per concludere sul punto. Invero, la "chiave di volta"²⁹⁸ della disciplina è rappresentata dall'obbligo dell'uniformità di trattamento²⁹⁹. Quando è stata emanata la l. n. 230/1962 non vi era ancora nell'ordinamento positivo alcuna disciplina limitativa del potere di recesso (v. *infra*)³⁰⁰. L'attenzione del legislatore non si era ancora spostata altrove. Si è cercato di rimuovere le falle del sistema che agevolavano comportamenti elusivi. In questi termini, il disfavore nei confronti del contratto a termine poteva leggersi sulla stessa riga della precedente

²⁹⁵ Secondo G. BALZARINI (*Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 102), "la legge vuole che il termine sia socialmente giustificato e ne consente l'apposizione solo nei casi in cui esso corrisponda a una reale ed effettiva esigenza dell'impresa, mentre, in ogni altro caso, ne commina la nullità presumendo che l'apposizione stessa sia stata effettuata all'unico fine di eludere l'applicazione delle norme sul contratto a tempo indeterminato".

²⁹⁶ F. LISO, *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 91.

²⁹⁷ In particolare, lo sfavore nei confronti del termine ha trovato il suo fondamento non solo nel dato normativo, ma soprattutto dal rigore interpretativo della giurisprudenza sui presupposti sostanziali che legittimano la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Basti pensare, a tal proposito, alla previsione per cui era possibile stipulare un contratto a termine in base alla "speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale" (art. 2, comma I, lett. a), l. n. 230/1962). La giurisprudenza piuttosto che conferire elasticità alla attuale disciplina, si è chiusa all'interno di una rigida attività ermeneutica. Infatti, si limitò alla mera verifica della riconducibilità di un'attività, anche oggettivamente stagionale, all'elenco di attività stagionali previsto dal d.p.r. 7 ottobre 1963 n. 1525. Anche nei confronti dell'annoso problema delle c.d. punte stagionali la giurisprudenza preferì adottare un'interpretazione rigida e tale rigore interpretativo determinò la scelta del legislatore di disciplinare le assunzioni a termine per le c.d. punte stagionali (l. n. 18/1978). In generale sul rigore interpretativo, cfr. L. MENGHINI, *Gli orientamenti della giurisprudenza in materia di lavoro a termine*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 168 ss.; L. MONTUSCHI, *Lavoro a tempo determinato*, in *EGT*, XVIII, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1990, 4 ss. Sul problema specifico delle punte stagionali v. M. D'ANTONA, *I contratti a termine per punte stagionali tra delegificazione e rilegificazione*, in *RGL*, 1986, I, 101 ss.; L. MENGHINI, *Le punte stagionali di attività di fronte alle Sezioni Unite: la ratio della legge sul lavoro a termine e l'esigenza di un adeguato dimensionamento del personale*, in *GI*, 1984, I, 1, 468 ss.

²⁹⁸ E. GHERA, *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 108.

²⁹⁹ L'art. 5, l. n. 230/1962 così recita: "Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato [...]". Inoltre, il comma 2, prevedeva anche un "premio di fine lavoro" equiparabile all'indennità di anzianità.

³⁰⁰ Ad eccezione dell'Accordo Interconfederale del 1950 che limitava la libertà di recesso dell'imprenditore.

disciplina: reprimere la frode alla legge³⁰¹. Questo risultato è stato facilmente ottenuto³⁰² attraverso l'equiparazione del trattamento dovuto al lavoratore assunto con contratto a termine rispetto a quello assunto con contratto a tempo indeterminato.

Alla luce delle precedenti considerazioni emerge che la l. n. 230/1962 rispondeva all'esigenza di promuovere la massima espansione dell'occupazione stabile, "vietando l'uso del contratto a termine quale strumento ordinario di integrazione dell'organico aziendale"³⁰³.

La valutazione della disciplina del contratto a termine non può prescindere, tuttavia, dalla profonda modificazione che ha contrassegnato il diritto del lavoro dopo l'emanazione delle leggi di limitazione del potere di recesso da parte del datore di lavoro³⁰⁴. La preferenza dell'ordinamento per il contratto a tempo indeterminato e, in generale, per la continuità dell'occupazione "va [...] storicizzata"³⁰⁵. Sino a quando imperava la regola del licenziamento *ad nutum*, la disciplina del contratto a termine si configurava quale elemento *ad adiuvandum* per il lavoratore poiché gli assicurava un garanzia, ancorché temporanea, di stabilità del posto di lavoro. *Mutatis mutandis*, con l'emanazione della l. n. 604/1966 e con il riconoscimento della c.d. tutela reale³⁰⁶, la disciplina dei contratti a termine è diventata uno strumento utile per eludere altre disposizioni di legge, non più quelle relative all'indennità di anzianità, ma quelle

³⁰¹ Secondo B. VENEZIANI (*Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 96), "la legge sul contratto a termine può essere considerata come uno dei momenti di intervento del legislatore del 1962 sul mercato del lavoro, uno dei primi momenti eteronomi di politica della manodopera, anche se più che di politica attiva esso si qualifica come una ipotesi di intervento legislativo svolto in chiave compressiva dell'uso imprenditoriale fraudolento della forza lavoro".

³⁰² In tal senso una giurisprudenza quantitativamente piuttosto modesta si è limitata a trattare "problemi di ordinaria amministrazione" nel periodo tra l'emanazione della l. n. 230/1962 e i primi interventi limitativi della libertà di recesso dell'imprenditore. Così: L. MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro a termine: un "modello" normativo da superare?*, in *RTDPC*, 1978, 1017 ss.

³⁰³ In tal senso, M. D'ANTONA, *I contratti a termine*, in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 113.

³⁰⁴ Tale opinione è frequente nella dottrina che si è occupata dell'argomento, anche se vario è il modo in cui tale mutamento e i suoi effetti sull'interpretazione della l. n. 230/1962, vengono intesi. Un punto è, tuttavia, pacifico. La l. n. 230/1962 è stata oggetto di una massiccia applicazione giudiziaria dopo l'emanazione delle disposizioni di legge limitative del potere di recesso. Gli imprenditori, infatti, ricorrevano spesso al contratto a termine soprattutto per non dover sottostare alla nuova disciplina dei licenziamenti. Sulla sponda opposta, i lavoratori hanno trovato nella tutela del posto di lavoro un forte incentivo a far valere l'illegittimità dell'apposizione del termine.

³⁰⁵ Così: R. ALTAVILLA, *I contratti a termine nel mercato*, cit., 61.

³⁰⁶ La sopravvenuta disciplina limitativa dei licenziamenti individuali accese l'interesse sopito, soprattutto da parte della giurisprudenza, per il contratto a tempo determinato. *Amplius* L. MENGHINI, *Gli orientamenti della giurisprudenza in materia di lavoro a termine*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 168 ss.

limitative del potere di recesso³⁰⁷. In sostanza, si palesò il problema del lavoro a tempo determinato in termini nuovi rispetto a quelli propri dell'epoca precedente.

In tale prospettiva la situazione subisce delle alterazioni con l'introduzione della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali³⁰⁸. La l. n. 230/1962 muta la funzione originaria volta a circoscrivere il fenomeno di comportamenti in frode alla legge (c.d. funzione antifraudolenta) (v. *supra*) e, accrescendo le sue potenzialità protettive, assume il diverso significato di impedire l'elusione della disciplina limitativa del potere di recesso imprenditoriale e, in generale, di limitare l'uso della forza lavoro³⁰⁹. La crescente attenzione, dunque, si giustificava in relazione alla possibile disapplicazione delle nuove disposizioni che avevano introdotto limiti al licenziamento nel nostro ordinamento.

2.3. (segue) mutamento dello scenario economico-sociale e nuove ipotesi di apposizione del termine finale.

Come è noto, a partire dalla fine degli anni Settanta, vi è stato un allentamento dei rigidi vincoli introdotti dalla l. n. 230/1962. Infatti, col mutare dello scenario economico e sociale e sulla spinta di nuove esigenze organizzative e produttive, si è avvertito un mutamento nell'indirizzo legislativo a favore di rapporti d'impiego caratterizzati da schemi giuridici più elastici e articolati in grado di tentare di rispondere ai riflessi negativi sul piano occupazionale. Da un sistema rigido, tendente prevalentemente alla

³⁰⁷ Secondo G. PERA (*Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 67), una cosa è la legge del 1962 prima dell'emanazione della l. n. 604/1966 e dello Statuto dei lavoratori, altra cosa è la medesima legge dopo l'emanazione di tali provvedimenti.

³⁰⁸ Osserva acutamente M.G. GAROFALO (*Intervento*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 70), che prima dell'emanazione di una disciplina limitativa del potere di recesso "anche la più importante sanzione della legge - il venir meno del termine apposto al rapporto contrattuale, con la conseguente conversione dello stesso in rapporto a tempo indeterminato - in ultima analisi si risolveva unicamente nell'obbligo di preavviso e nell'infrazionabilità dell'anzianità di servizio (l'imprenditore, infatti, poteva pur sempre licenziare il lavoratore che faceva valere l'illegittimità dell'apposizione del termine)". La stessa sanzione "assume ben altro peso in quanto l'imprenditore non può più facilmente disfarsi del lavoratore assunto illegittimamente a termine".

³⁰⁹ Di diverso avviso L. MENGHINI (*Il lavoro a termine. Linee interpretative*, cit., 64 ss.), secondo cui dopo l'introduzione del nuovo sistema di limitazione del potere di recesso imprenditoriale, si assiste a un accrescimento delle potenzialità protettive in termini di effettività di tutela e di limite incisivo ai poteri organizzativi del datore di lavoro piuttosto che a un mutamento delle funzioni della legge stessa.

tutela del contraente debole³¹⁰, si è passati a un sistema più duttile, a fronte delle mutate esigenze della struttura produttiva del mercato, favorevole a un ampliamento e a una flessibilizzazione delle ipotesi di ricorso (v. *infra* § 2.5).

In generale, la legislazione successiva alla l. n. 230/1962 ha operato nel senso di favorire l'espansione di assunzioni a termine non più giustificate da oggettive esigenze temporanee del ciclo produttivo. La tassatività delle eccezioni stabilite dalla l. n. 230/1962 si è allentata nel corso degli anni e ha consentito un allargamento delle strette maglie della legge in senso favorevole alla domanda di flessibilità che si stava sviluppando.

Da questo punto di vista, qui interessa, non analizzare le singole disposizioni legislative, quanto piuttosto esaminare l'orientamento del legislatore, in merito alla possibilità di prevedere schemi contrattuali temporanei di lavoro, in uno scenario economico-sociale differente, e, contestualmente, analizzare la differente funzione socio-economica assolta dal termine.

Gran parte della dottrina³¹¹ intervenuta sull'argomento fa risalire alla legislazione sulle c.d. punte stagionali (art. 8 *bis*, l. n. 79/1983)³¹² il definitivo segnale di cambiamento rispetto alla rigidità del sistema precedente. Un segnale se non di

³¹⁰ Non sembra superfluo ricordare che la l. n. 230/1962 ha favorito la stipulazione di contratti a tempo indeterminato perché è nata in un periodo di forte crescita economica. Il rigore con cui la l. n. 230/1962 perseguiva il *favor* verso il rapporto a tempo indeterminato poggiava sul presupposto di una situazione occupazionale positiva, vicina al pieno impiego. Le crescenti incertezze e difficoltà economiche pongono, in capo al legislatore, un "nuovo obiettivo" tendente a "un'occupazione provvisoria, anche precaria", abbandonando, così, "la garanzia del posto di lavoro, inteso quale bene giuridico, cioè quale oggetto di un diritto che pare vicino o analogo a quello di proprietà". In questi termini, L. MONTUSCHI, *Replica*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 125.

³¹¹ Sul punto P. SARACINI, *Il contratto di lavoro a termine: dalla legge alla contrattazione collettiva*, in *DL*, 1997, n. 1, 107 e ivi gli autori citati.

³¹² Una prima innovazione, in realtà di scarsa rilevanza, si è avuta con l'emanazione della l. n. 266/1977 che modificò la lett. e) della l. n. 230/1962 concernente il lavoro negli spettacoli. Un primo forte segnale di cambiamento si è avuto soprattutto con la l. n. 18/1978 che consentiva, limitatamente agli operatori del commercio e del turismo, di far fronte alle c.d. punte stagionali di attività. La l. n. 79/1983 intervenne estendendo a tutti i settori economici le disposizioni contenute nella l. n. 18/1978. In seguito, il legislatore è intervenuto con la l. n. 84/1986 per disciplinare le assunzioni a termine per lo svolgimento dei servizio aeroportuali. Con tale provvedimento legislativo, si è, da un lato, abbandonato il sistema amministrativo-sindacale caratteristico della disciplina delle c.d. punte stagionali; da un altro, si è tornati alla tassatività delle ipotesi ammesse, posto che il legislatore ha aggiunto all'elenco *ex art. 1*, l. n. 230/1962 la lettera f), rivolta a consentire la stipula di contratti a termine alle imprese e per i servizi aeroportuali, per un periodo massimo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente stabiliti.

cambiamento quanto meno di discontinuità, sia per la “tecnica normativa utilizzata”³¹³, caratterizzata dall’intersecarsi di un controllo amministrativo-sindacale³¹⁴, sia “in relazione alla concezione del lavoro temporaneo che vi è sottesa”³¹⁵, vale a dire alla “funzione socio-economica dell’istituto”³¹⁶.

Parte della dottrina ha avvertito, nel nuovo quadro delineatosi nel passaggio dalla l. n. 230/1962 alle disposizioni legislative succedutesi a partire dalla fine degli anni settanta³¹⁷, l’attenuarsi del disfavore³¹⁸. Infatti, con la successiva evoluzione normativa sono stati ampliati i casi di giustificazione soggettiva (v. *infra* § 2.4) delle assunzioni a termine che, tuttavia, non hanno decretato il venir meno dello sfavore del legislatore nei confronti di tali assunzioni e questo sembra essere il carattere fondamentale dell’orientamento legislativo successivo alla l. n. 230/1962³¹⁹.

Si è trattato di un’apertura di credito verso forme temporanee di lavoro, contingente, non strutturale. In quel contesto, bisognava ridisegnare l’obiettivo: non più la stabilità dell’impiego ma l’occupazione, anche temporanea. Nel mosaico così delineato, la possibilità di apporre un termine finale al contratto assolveva a una duplice funzione: soddisfacimento della domanda di flessibilità dell’impresa e incentivo all’occupazione,

³¹³ M. ROCCELLA M., *I rapporti di lavoro a termine*, in P.A. VARESI, M. ROCCELLA, *Le assunzioni. Prova e termine nei rapporti di lavoro*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 129.

³¹⁴ P. es., la valutazione positiva dell’ordinamento per la stipulazione di un contratto a termine per far fronte alle c.d. punte stagionali di attività viene verificata dall’autorità amministrativa, previo parere delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Per un’ampia valutazione del procedimento amministrativo autorizzatorio v. M. D’ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale*, cit., 540 ss. In giurisprudenza si segnala Trib. Firenze 22 febbraio 1985, in *RIDL*, 1985, II, 507; Pret. Roma 26 gennaio 1986, in *RGL*, 1986, II, 97; Cass. sez. lav., 8 luglio 1995, n. 7507, in *D&L*, 1996, 119.

³¹⁵ M. ROCCELLA M., *I rapporti di lavoro a termine*, cit., 129.

³¹⁶ L. MENGHINI, *Il termine*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, II, Torino, Utet, 1999, 424. Sul punto non sono mancate oscillazioni giurisprudenziali in merito alla sussistenza dell’incremento di attività. Gran parte della giurisprudenza ha considerato legittime le assunzioni a termine a seguito di incrementi di attività derivanti non da causali oggettive, ma da programmate iniziative imprenditoriali. Cfr. Cass. sez. lav., 14 giugno 1986, n. 3988, in *MGL*, 1986, 619; Cass. sez. lav., 23 febbraio 1989, n. 1010, in *DPL*, 1989, 1796.

³¹⁷ Cfr. A. MARESCA, *Le innovazioni legislative in tema di contratti a termine*, in R. DE LUCA TAMAIO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell’emergenza (la legislazione italiana degli anni 1977-78)*, Napoli, Jovene, 1979, 373 ss.

³¹⁸ L. MENGHINI, *Il lavoro a termine*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 1991, 15, Torino, Utet, 632 e dello stesso A., *Il lavoro a termine. Linee interpretative*, cit., 61 ss..

³¹⁹ Si pensi all’ipotesi prevista dall’art. 24, comma 1, l. n. 479/1978 e, successivamente, dell’art. 8, l. n. 79/1983 (il c.d. contratto a termine con finalità formative) che consente l’assunzione con contratto a termine di durata non superiore a sei mesi di giovani iscritti nelle liste speciali impegnati in attività formative. Per un’ampia ricostruzione v. A. MARESCA, *Il contratto a termine per la formazione dei giovani*, in *RIDL*, 1984, n. 3, 465.

anche perché, più semplicemente, attraverso la durata limitata del rapporto, l'imprenditore si sottraeva alla disciplina vincolistica dei licenziamenti.

Gli interventi legislativi in questa direzione sono mossi dalla consapevolezza che anche "il fondamento positivo della stessa formula dello sfavore è divenuto assai più labile" per far posto a un orientamento più sfumato di "preferenza" per l'impiego stabile "accompagnata da una prudente cautela"³²⁰ nei confronti della diffusione dell'impiego precario³²¹.

La stratificazione normativa successiva alla l. n. 230/1962 ha, in buona parte, mutato la funzione economico-sociale del contratto a termine. La *ratio* sottesa al riconoscimento positivo delle ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro rispondeva a criteri differenti rispetto alla normativa precedente. La possibilità di delimitare temporalmente la durata del rapporto di lavoro era consentita non solo in vista dell'integrazione straordinaria dell'organico normale, ma quale strumento idoneo a rispondere alle esigenze di flessibilità organizzative delle imprese³²².

2.4 (segue) Il lavoro a termine quale strumento di politica occupazionale: la contrattazione collettiva e le assunzioni a termine soggettive.

La casistica legittimante l'apposizione della clausola di durata, è stata istituzionalmente riservata alla verifica di causali oggettive, tassativamente tipizzate dal legislatore. L'evoluzione della disciplina relativa al termine ne integra la funzione non solo quale strumento di flessibilità dell'organizzazione del lavoro nell'impresa ma, soprattutto, quale mezzo per sollecitare la domanda di lavoro nei confronti di soggetti appartenenti a categorie svantaggiate nel mercato del lavoro.

La regolamentazione del contratto a tempo determinato fornisce, per certi aspetti, la misura del grado del coinvolgimento dell'autonomia collettiva nella "cogestione" del

³²⁰ In questi termini M. ROCCELLA, *I rapporti di lavoro a termine*, cit., 76-77.

³²¹ Sembra, così, riemergere una situazione molto simile a quella che ha caratterizzato il periodo di vigenza della c.d. legge sull'impiego privato, in cui, appunto, vi era una preferenza per il contratto a tempo indeterminato piuttosto che uno sfavore nei confronti del contratto a termine.

³²² Secondo (M. D'ANTONA, *I contratti a termine per punte stagionali tra delegificazione e rilegificazione*, in *RGL*, II, 1986, 102), in quel periodo i contratti a termine rappresentavano lo strumento di "flessibilizzazione dell'organico normale, al cospetto di incrementi di attività così rilevanti da richiedere unità di personale aggiuntive, ma così concentrati nel tempo da rendere eccessivamente onerosa l'assunzione a tempo indeterminato del personale necessario".

mercato del lavoro³²³. Nel corso degli anni, alle organizzazioni sindacali sono stati attribuiti importanti poteri di controllo in vista dell'espansione e dell'utilizzazione della manodopera flessibile. In tale ottica, l'esigenza di una strategia a sostegno dell'occupazione è stata soddisfatta dall'autonomia collettiva che ha svolto il delicato ruolo di protagonista in merito alle politiche occupazionali e del mercato del lavoro³²⁴.

Il primo esempio del definitivo allontanamento dalla precedente prospettiva³²⁵, ancorata alla possibilità di prevedere forme contrattuali con durata predeterminata in base a presupposti oggettivi³²⁶ individuati dalle fonte legale, si è registrato con l'art. 23 della l. n. 56/1987³²⁷. La possibilità per la contrattazione collettiva, in virtù della delega, di individuare ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro³²⁸ si pone in una prospettiva di continuità con l'evoluzione normativa di quel periodo, se pur con dei tratti peculiari.

Il modello caratterizzato dall'occupazione stabile è stato sostituito, in quegli anni, da forme di flessibilità dell'occupazione della forza lavoro, in grado di rispondere meglio alle esigenze del nuovo mercato³²⁹ (v. *supra* § 1). La legge ha affidato all'autonomia

³²³ Il tema relativo alla flessibilità contrattata e al garantismo flessibile è stato in modo esaustivo analizzato dalla migliore dottrina. Basti in questa sede rinviare a AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass*, (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Milano, Giuffrè, 1983, 3 ss.; A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, Milano, Giuffrè, 1987; G. FERRARO, *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, Cedam, 1981.

³²⁴ In questi termini, la flessibilità *lato sensu* necessita, sul piano collettivo, di un modello di contrattazione partecipativa e non conflittuale; sul piano individuale, di "incorporare una dimensione spaziale e temporale della prestazione" diversa dal tipo normale (a tempo pieno e di durata indeterminata). Così: E. GHERA, *La flessibilità: variazioni sul tema*, in *RGL*, 1996, n. 2, 125.

³²⁵ Il superamento dalle ipotesi tassativamente tipizzate dal legislatore di apposizione del termine al contratto di lavoro ha avuto una pluralità di motivazioni: non solo nelle finalità di fuga da vincoli garantistici, ma, soprattutto, nelle trasformazioni del modo di produrre dell'età post-industriale.

³²⁶ Invero, già l'art. 4, l. n. 230/1962 prevedeva un'ipotesi di assunzione a termine soggettiva con riferimento ai contratti stipulati con i dirigenti che, come più volte precisato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr., da ultima, Cass. sez. lav., 17 agosto 1998, n. 8069, in *NGL*, 1998, 687), sono sottratti all'applicazione della disciplina comune. Inoltre, non bisogna dimenticare "l'inedita figura" del contratto a termine *ex art. 24*, comma 1, l. n. 479/1978 che rappresentava una vera e propria ipotesi soggettiva di ricorso alla fattispecie contrattuale in esame poiché riservata ai giovani impegnati in attività formative e iscritti nella c.d. liste speciali. Cfr. L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine*, cit., 10.

³²⁷ Come è ampiamente noto, tale disposizione prevedeva che l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nei casi già previsti dalla legislazione allora in vigore, potesse avvenire "nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale". Per un approfondimento del dibattito e delle proposte presentate antecedenti la previsione normativa in esame, v. M.G. GAROFALO, *Commento ad una riforma incompiuta: la legge 28 febbraio 1987 n. 56 sul collocamento*, in *RGL*, 1987, n. 3, 25 ss.; M. ROCCELLA, *I rapporti di lavoro a termine*, cit., 41 ss.

³²⁸ Per una panoramica sulla contrattazione collettiva in materia di contratto a termine, v. A. BOLLANI, *Lavoro a termine e autonomia collettiva*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 143 ss.

³²⁹ Per tali considerazioni si rinvia *sub cap.* 3.

collettiva³³⁰ un ruolo centrale, attraverso tecniche normative differenti³³¹, nel processo di introduzione di forme flessibili d'impiego nel mercato del lavoro³³².

La scelta di affidare all'ampia partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori³³³ il governo di un mercato del lavoro caratterizzato dalla destandardizzazione del modello normativo di riferimento è stata necessaria per evitare che il momento di "crisi" (soprattutto la tensione occupazionale) si risolvesse in una mera riduzione dei livelli di tutela del lavoro dipendente³³⁴. In tal senso, l'art. 23, l. n. 56/1987 ha rappresentato uno "snodo storico" che ha coinciso con "l'apertura di credito" del legislatore nei confronti della contrattazione collettiva, trasformando il contratto a termine in uno strumento "duttile e adeguato" alla domanda di flessibilità del mercato del lavoro³³⁵.

Il segno di cambiamento verso politiche di flessibilizzazione della manodopera e, in generale, la deroga agli *standards* legali correva il rischio di concretizzarsi in una flessibilità a uso e consumo del potere imprenditoriale. Con la tecnica di devoluzione di

³³⁰ Sul rapporto tra legge e autonomia collettiva, *amplius* L. MENGONI, *Legge e autonomia collettiva*, in *MGL*, 1980, 692 ss. (e in *Diritto e valori*, 1985, Bologna, Il Mulino, 287 ss.). Un'analisi comparata del rapporto "tra eteroregolamentazione e normazione collettiva" (p. 629) è fornita da B. VENEZIANI, *Legge e contrattazione: modelli di comparazione*, in *DLRI*, 1981, 12, 625 ss.

³³¹ Come è noto le tecniche normative utilizzate possono ricondursi essenzialmente a due tipi: i procedimenti amministrativi autorizzatori e i rinvii legali al contratto collettivo. Per una completa analisi, *amplius* M. D'ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale*, cit., 529 ss. e ivi gli autori citati.

³³² Secondo U. ROMAGNOLI (*Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Bologna, Il Mulino, 1995, 176), "il diritto sindacale e del lavoro è uscito dagli anni '70 molto diverso da quello che era quando v'è entrato".

³³³ In merito alla teoria del c.d. "diritto riflessivo" che vede un ridimensionamento progressivo del ruolo della legge a favore di quello della contrattazione collettiva, cfr. L. MENGONI, *Legge e autonomia collettiva*, cit., 692 e ID., *Il dibattito sulla revisione della legislazione del lavoro*, in *RIDL*, 1988, n. 1, 3 ss. Sul fenomeno del rinvio alla contrattazione collettiva quale sede più vicina agli interessi da regolare (c.d. principio di sussidiarietà orizzontale), v. M. NAPOLI, *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001), *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2002, 483. Più in generale sui problemi del rinvio legislativo, *amplius* L. MARIUCCI, *Le fonti di diritto del lavoro. Quindici anni dopo*, Torino, Giappichelli, 2003, 3 ss.; P. PASSALACQUA, *Autonomia e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Torino, Giappichelli, 2004, 3 ss.

³³⁴ Secondo L. MARIUCCI (*La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, 1985, 397), tale tecnica di regolazione si inseriva all'interno del generale "fenomeno della adozione di tecniche di governo delle società complesse (accentuate nelle fasi di crisi economico-politica) basate piuttosto sul ricorso a regole particolari e procedure negoziali che al mezzo legislativo come strumento di fissazione di comandi generalmente e astrattamente vincolanti".

³³⁵ Così: L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine*, cit., 10. Secondo M. D'ANTONA (*I contratti a termine*, cit., 122), il rinvio alla contrattazione collettiva, realizzato dall'art. 23 della l. n. 56/1987, rappresenta una "procedura istituzionalizzata di decisione consensuale tra grandi organizzazioni di interessi", piuttosto che "forma di composizione volontaria del conflitto", riconsiderando un modello avutosi in precedenza in materia di *part-time* e di contratti di formazione e lavoro. Più in generale sul processo di contrattualizzazione della legge, v. N. IRTI, *L'età della decodificazione*, cit., 23 ss.

“funzioni normative primarie”³³⁶ a favore dell’autonomia collettiva si garantiva un utilizzo non “nell’interesse esclusivo dell’imprenditore ma (perlomeno anche) nell’interesse dei lavoratori”³³⁷. La frantumazione degli interessi in gioco non poteva essere affrontata con l’ausilio della norma generale, astratta e inderogabile, ma con uno strumento più duttile in grado di stabilire “la misura e la qualità del rapporto di equilibrio tra due poteri collettivi antagonisti”³³⁸.

La regolamentazione tendente a un allentamento incondizionato dei vincoli legali precedenti e l’ampio potere attribuito all’autonomia collettiva si sono tradotti non tanto (o non solo) nella deregolamentazione controllata. L’attribuzione di una funzione normativa a favore dei sindacati non rappresentava l’obiettivo principale³³⁹, ma il necessario strumento per realizzare una più ampia finalità: l’incremento dei livelli di occupazione attraverso la necessaria acquisizione del consenso sindacale³⁴⁰.

Tale operazione non avrebbe potuto tradursi in termini efficaci qualora a favore della contrattazione collettiva fosse stato riconosciuto, *semplicemente*, un potere di prevedere ipotesi ancorate alla presenza di un’occasione di lavoro solo provvisoria³⁴¹. Invero, proprio la possibilità di individuare non solo ipotesi ulteriori ma, soprattutto, “concorrenti”³⁴² rispetto a quelle stabilite dal legislatore, in virtù di una delega piena, rappresentava lo strumento idoneo per soddisfare le esigenze occupazionali; contemporaneamente, l’ampia delega consentiva non solo di rispondere in maniera efficace all’obiettivo di *job creation*, ma tingeva il descritto obiettivo di una sfumatura più sociale (*id est* l’acquisizione del consenso sindacale).

³³⁶ In questi termini, L. MENGONI, *Osservazioni e proposte sulla revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, in *RIDL*, 1985, n. 4, 431. In merito alla tecnica di devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo in materia di *part-time*, v. le acute osservazioni di V. PINTO, *Lavoro part-time e la mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo*, in *DLRI*, 2002, n. 94, 275 ss. e in precedenza ID., *Disciplina del part-time e autonomia collettiva*, in *LI*, 2000, 19, 5 ss.

³³⁷ M.G. GAROFALO, *Commento ad una riforma incompiuta*, cit., 25.

³³⁸ G. GIUGNI, *Diritto del lavoro*, cit., 31.

³³⁹ Come ricordato anche da F. SCARPELLI, *Autonomia collettiva e rappresentatività sindacale tra funzione gestionale e funzione normativa*, in *RIDL*, 1987, n. 3, 639 i rinvii alla contrattazione collettiva erano già frequenti e non rappresentavano una novità di quegli anni.

³⁴⁰ Secondo F. LISO (*Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, n. 78, 192), in tale periodo l’autonomia collettiva non deve più fare i conti col datore di lavoro in veste di creditore della prestazione lavorativa, ma in veste di imprenditore; l’attività del sindacato non è più rivolta a ottenere il massimo del controllo disciplinare ma è indirizzata verso scelte negoziali che temperino il pericolo del bene primario dell’occupazione. Ad avviso di F. CARINCI (*Un progetto per il decennio '80: dal neo-corporativismo al neo-istituzionalismo*, in *Atti del Convegno Aidlass*, (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro*, cit., 233), dalla rivendicazione “economico – normativa” si passa ad una “economico – politica”.

³⁴¹ In senso contrario, v. L. MENGHINI, *Sperimentazione o svolta nella disciplina del diritto del lavoro a termine?*, in *RIDL*, 1987, n. 3, 580. Per un maggior approfondimento sul punto, *sub* nota 85, cap. 2.

³⁴² M. D’ANTONA, *I contratti a termine*, cit., 122.

L'abbandono del sistema di tassatività non si è concretizzato nella svalutazione della finalità perseguita dal legislatore del 1962 di tutelare la stabilità e i suoi effetti sulle libertà fondamentali dei lavoratori. In tale ottica, la funzione di controllo sindacale sull'occupazione flessibile e, in particolare, sulla possibilità di apporre un termine alla durata del contratto, non ha indebolito le potenzialità antifraudolente della disciplina³⁴³.

Tali potenzialità sono state garantite, non solo dalla presenza del sindacato qualificato nella definizione delle nuove ipotesi di ricorso al lavoro a termine, ma anche dall'individuazione dei limiti percentuali sulla totalità del personale assunto *sine die*³⁴⁴.

In tale contesto, il termine ha assolto a una nuova funzione economico-sociale: non più semplice risposta alle esigenze dell'impresa di avvalersi della prestazione temporanea di lavoro in relazione agli aumenti transitori della produzione. L'originaria funzione della legislazione vincolistica è stata "innegabilmente dequotata"³⁴⁵ e la clausola del termine è divenuta la risposta principale alle esigenze occupazionali³⁴⁶. Così, il contratto a tempo determinato assurge a strumento flessibile di utilizzazione di manodopera in vista degli incrementi occupazionali attraverso il controllo sindacale e

³⁴³ Anche tra i sostenitori della devoluzione ai contratti collettivi di poteri di gestione e controllo della manodopera flessibile non sono mancate alcune critiche soprattutto in riferimento alla "scarsa ponderazione con la quale funzioni di interesse generale [venivano] delegate ad un sistema di contrattazione di per sé scarsamente formalizzato". Così: M. D'ANTONA, *Pubblici poteri e mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione nella legislazione recente*, in *RIDL*, 1987, n. 1, 226.

³⁴⁴ Non sono mancate critiche e incertezze giurisprudenziali in ragione del potere attribuito alla contrattazione collettiva di prevedere ulteriori ipotesi di lavoro a termine. Infatti, secondo alcuni, l'autonomia collettiva non avrebbe avuto la possibilità di introdurre ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a termine sganciata da ragioni oggettive, ma solo di integrare le ipotesi legislativamente previste. In tal senso, L. MENGHINI, *Sperimentazione o svolta*, cit., 580, secondo cui la contrattazione collettiva non avrebbe potuto essere "autorizzata a consentire il lavoro a termine in relazione a circostanze e situazioni prive del fondamentale connotato della presenza di un'occasione di lavoro solo provvisorio". Secondo altri, il rinvio all'autonomia collettiva, in merito alla individuazione di ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro, avrebbe potuto essere inteso in maniera assoluta e piena, "senza obblighi di conformazione a parametri legali di riferimento vincolanti". Così: M. ROCCELLA, *Dagli ultimi accordi collettivi novità per il lavoro a termine*, in *DPL*, 1990, 73 e dello stesso A., *La nuova disciplina del lavoro temporaneo*, in *AA.VV., Il diritto del lavoro dopo l'emergenza*, Milano, Giuffrè, 1988, 60, secondo cui la contrattazione è stata munita di una delega piena in riferimento alla individuazione di ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro. Secondo M. D'ANTONA (*I contratti a termine*, cit., 122), non solo i contratti collettivi possono prevedere "ulteriori" ipotesi ma anche ipotesi "concorrenti". Inoltre non è necessario che si individuino ipotesi "astratte" ma possono ben individuarsi ipotesi "concrete e delimitate". P. LAMBERTUCCI, *L'evoluzione della disciplina del contratto a termine tra oscillazioni giurisprudenziali e normativa comunitaria*, in *ADL*, 2001, n. 2, 506 ss.; A. BOLLANI, *Lavoro a termine*, cit., 158 ss. Per una rassegna giurisprudenziale in tal senso, cfr. Cass. sez. lav., 4 maggio 1994, n. 4294, in *MGL*, 1994, 351; Cass. sez. lav., 5 ottobre 1998, n. 9878, in *GC*, 1999, I, 436.

³⁴⁵ M. D'ANTONA, *I contratti a termine*, cit., 114. Secondo R. COSIO (*I contratti a termine "autorizzati" dalla contrattazione collettiva*, in *DL*, 1990, I, 70), l'estensione della possibilità di ricorrere all'uso del contratto a termine "non riflette un atteggiamento neo liberista" ma "neo istituzionale".

³⁴⁶ In merito al rapporto tra termine ed esigenze occupazionali cfr. *sub cap.* 3.

non in base a presupposti obiettivi collegati alle esigenze delle imprese. L'intervento dell'autonomia collettiva ha rappresentato lo strumento più idoneo per "operare scelte equilibrate" che tenessero conto, sia delle esigenze delle imprese, sia delle difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro che investono alcune categorie di persone³⁴⁷.

Dal punto di vista della funzione economica si è assistito a un "rovesciamento dell'originaria finalizzazione"³⁴⁸ del contratto a termine che, tuttavia, non si è tradotta in un'inversione dello "storico sfavore" coltivato in passato³⁴⁹. In tale prospettiva, il legislatore non ha considerato più il contratto di lavoro a tempo determinato come un "negozio lesivo dell'interesse alla stabilità dell'occupazione", ma "uno degli strumenti idonei a coprire tutti i frammenti di occupazione possibili"³⁵⁰. Il radicato disfavore nei confronti della diffusione del contratto a termine, per certi versi, è sembrato permanere. Il legislatore non è intervenuto in maniera diretta a stabilire le ulteriori ipotesi di ricorso, ma ha circondato di opportune cautele tale possibilità. Il disfavore è temperato dalla devoluzione alla contrattazione collettiva di un'importante funzione normativa. Ciò che cambia, se si vuole, è l'orientamento di diffidenza nei confronti della fattispecie contrattuale che, tuttavia, continua a necessitare di opportuni accorgimenti.

È innegabile che vi sia stata, comunque, una "svolta". Il cambiamento ha interessato, altresì, la tecnica normativa con la quale si è inteso controllare il ricorso all'istituto in esame. Si è assistito non solo al passaggio da un'elencazione tassativa (delle ipotesi legittimanti il ricorso al lavoro a termine) a un decentramento delle funzioni a favore della contrattazione collettiva, ma anche all'individuazione di ipotesi soggettive di ricorso a tale rapporto.

Tra le fattispecie contrattuali a termine di tipo soggettivo³⁵¹ vi è, senz'altro, la previsione volta a favorire l'occupazione di quote di manodopera ritenute in una

³⁴⁷ In senso analogo R. ALTAVILLA, *I contratti a termine*, cit., 82, secondo la quale "non è il contratto a tempo determinato che si trasforma in strumento di impiego "flessibile" per dare adeguata risposta ad esigenze nuove della realtà produttiva, ma è la tecnica normativa di autorizzazione che spostando il suo baricentro dalla legge alla contrattazione consente un più ampio, se pur controllato, ricorso all'istituto".

³⁴⁸ M. D'ANTONA, *Le tipologie "flessibili" del rapporto di lavoro*, in *QDLRI*, 1987, n. 2, 66; L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine*, cit., 9.

³⁴⁹ In senso contrario, M. BIAGI, *Le tendenze del diritto del lavoro nell'occidente*, in *LD*, 1987, n. 1, 101; G. SANTORO PASSARELLI, *Rigidità e flessibilità nella disciplina del rapporto di lavoro*, in *MGL*, 1998, 357 e dello stesso A., *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutela?*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, 58.

³⁵⁰ E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 1997, 423.

³⁵¹ In realtà, in precedenza con l'Accordo Interconfederale del 1988 si consentiva la stipulazione di contratti a termine con durata non inferiore a quattro mesi e non superiore a 12 mesi con lavoratori di età non superiore a ventinove anni iscritti nelle liste di collocamento; con lavoratori di età inferiore a

situazione di particolare difficoltà nel reperire un impiego (art. 8, comma 2, della l. n. 223/1991)³⁵².

Nella citata norma, la legittimità dell'apposizione della clausola di durata del rapporto prescinde completamente da ogni esigenza oggettiva dell'impresa in quanto unicamente legata allo *status* di lavoratore iscritto nelle liste di mobilità. Infatti, si prevede espressamente la possibilità di assumere a termine anche in presenza di occasioni stabili di lavoro³⁵³ poiché la *ratio* sottesa sta nell'indurre le imprese ad assumere temporaneamente alcune categorie di lavoratori con difficoltà nel reperire occupazione³⁵⁴ senza che sia richiesta la ricorrenza di specifiche circostanze di ordine tecnico-organizzativo. Sul punto è intervenuta anche la Suprema Corte che ha sottolineato la doppia anima della norma in esame. L'obiettivo di stimolare l'assunzione di lavoratori in mobilità, infatti, è perseguito "non solo con incentivi di carattere economico, ma anche consentendo ai datori di lavoro di sottrarsi ai vincoli normativi propri del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed alle limitazioni oggettive della l. 230/62"³⁵⁵.

In tale prospettiva, la norma in esame ha una *ratio* differente rispetto al complesso di norme contenuto nella l. n. 230/1962, prima, e nel d.lgs. n. 368/2001, poi³⁵⁶. Il

ventinove anni e iscritti nelle liste di collocamento da impiegare in mansioni per le quali l'accordo stesso esclude il contratto di formazione e lavoro; con tutti i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento del Mezzogiorno o di circoscrizioni dove esiste una particolare situazione di disagio occupazionale. Nell'accordo viene fissato il limite del 10% dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto a quelli assunti in pianta stabile. Sul punto v. M. ROCCELLA, *Lavoratori in mobilità e assunzioni a termine*, in *DPL*, 1992, 1725 ss.

³⁵² Cfr. F. LISO, *La nuova legge sul mercato del lavoro: un primo commento*, in *LI*, n. 19, 13 ss.; M. MISCIONE, *L'indennità di mobilità*, Napoli, Jovene, 1993, 170 ss.; A. MARESCA, *Collocamento dei lavoratori in mobilità. Art. 8*, in M. PERSIANI (A cura di), *Commentario alla l. 23 luglio 1991, n. 223*, in *NLCC*, 1994, n. 4, 986 ss.

³⁵³ In realtà, soprattutto, in giurisprudenza è emerso un orientamento restrittivo che ha negato la funzione derogatoria dell'art. 8, l. n. 223/1991 rispetto alla l. n. 230/1962 e ha sostenuto la trasformazione del contratto *sin die* poiché la norma si è limitata alla sola funzione di incentivo all'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità attraverso la concessione dei soli benefici economici. Per la ricostruzione del dibattito, Cfr. Pret. Milano 26 aprile 1996, con commento di M. COVI, *Sull'assunzione a termine di lavoratori in mobilità*, in *RIDL*, 1997, II, 170; Pret. Monza 9 agosto 1996, in *MGL*, 1996, 533; Pret. Milano 26 marzo 1997, in *D&L*, 1997, 539. Di recente, è intervenuta la Cass. Sez. lav. 10 luglio 2000, 9174, in *MGL*, 2000, 1292 con nota di R. TOMASSINI che ha affermato il carattere autonomo della previsione *ex art. 8, l. n. 223/1991* e, dunque, la possibilità di prevedere ipotesi ulteriori rispetto alla l. n. 230/1962. La soluzione opposta è stata, invece, accolta da un diverso orientamento giurisprudenziale in base alla considerazione per cui la lettura restrittiva rendeva superflua la stessa norma. Cfr. Pret. Milano 27 aprile 1996, in *MGL*, 1996, 533; Trib. Milano 5 luglio 1997, in *LG*, 1997, 845.

³⁵⁴ Cfr. A. MARESCA, *Collocamento dei lavoratori in mobilità*, cit., 986, secondo cui la legittimità del termine è garantita esclusivamente dall'iscrizione nelle liste di mobilità.

³⁵⁵ Così: Cass. sez. lav., 10 luglio 2000, n. 9174, in *MGL*, 2000, 1292.

³⁵⁶ Sulla diversità della *ratio* sottesa v. Cass. sez. Lav. 10 luglio, n. 9174, cit., 1292 ss.

contratto a tempo determinato è considerato uno strumento utile, un'occasione favorevole per il lavoratore eccedentario nel mercato del lavoro. Una funzione economico-sociale non solo finalizzata a incentivare l'occupazione *tout court*, ma soprattutto a reinserire nel mercato del lavoro quote di lavoratori, presumibilmente, destinati a rimanere lungo i confini dello stesso. Una funzione, dunque, di recupero sociale di particolari categorie di lavoratori e, inoltre, di limite al sostegno pubblico del reddito³⁵⁷.

Il ricorso al contratto a termine come incentivo normativo per promuovere l'occupazione di particolari soggetti ha moltiplicato, nel corso degli anni, le fattispecie che ammettono l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro per motivi soggettivi dettate, soprattutto, da ragioni di politica del reimpiego (v. *infra* § 3.1.2).

Si pensi all'ipotesi di stipulare contratti a tempo determinato per coloro che siano in possesso di un diploma universitario, di una laurea o di un dottorato di ricerca "nell'ambito di progetti di ricerca di durata predeterminata"³⁵⁸. Anche in questo caso, si prescinde, da un lato, da valutazioni oggettive di ricorso a un rapporto di lavoro a termine; da un altro, il termine assolve alla funzione di migliorare e allargare la base produttiva in favore di soggetti altamente professionalizzati³⁵⁹.

Anche l'assunzione concordata nell'ambito di una convenzione³⁶⁰ diretta a favorire l'inserimento del disabile³⁶¹, all'interno del quadro di tutela del diritto al lavoro dei

³⁵⁷ La disciplina è, sicuramente, favorevole al lavoratore iscritto nelle liste di mobilità per una serie di ragioni. *In primis*, il lavoratore conserva l'iscrizione nelle liste speciali anche dopo la stipulazione di un contratto a termine (art. 8, comma 6, l. n. 223/1991); in secondo luogo, la legge incentiva l'assunzione a tempo indeterminato attraverso la proroga del beneficio del contributo mensile per dodici mesi pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (art. 8, comma 4, l. n. 223/1991).

³⁵⁸ Cfr. art. 14, l. n. 196/1997 così come modificato dall'art. 5, comma 8, l. n. 449/1997.

³⁵⁹ D. GAROFALO, *L'incentivo alla ricerca come misura di sostegno all'occupazione*, in E. GHERA (a cura di), *Occupazione e flessibilità. Legge n. 196/1997 e provvedimenti attuativi*, Napoli, Jovene, 1998, 141 e 164.

³⁶⁰ Per un approfondimento delle convenzioni quale "strada privilegiata" per il soddisfacimento del diritto al lavoro dei disabili v. A. MARESCA, *Rapporto di lavoro dei disabili e assetto dell'impresa*, in M. CINELLI, P. SANDULLI (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commento alla legge n. 68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 2000, 52; P. BOZZAO, *Il collocamento mirato e le relative convenzioni*, in M. CINELLI, P. SANDULLI (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commento alla legge n. 68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 2000, 191 ss.

³⁶¹ *Amplius* D. GAROFALO, *Disabili e lavoro – Profilo soggettivo*, in *DPL*, 1999, n. 37 (inserto) e ID., *Disabili e lavoro – Profilo oggettivo*, in *DPL*, 1999, n. 38 (inserto).

disabili, rientra tra le ipotesi di assunzione a termine di tipo soggettivo³⁶², cioè svincolato da esigenze obiettive dell'impresa³⁶³.

Il legislatore ha ritenuto opportuno inserire la possibilità di stipulare un contratto a termine con un soggetto disabile quale modalità di assunzione all'interno della più ampia finalità di promozione e integrazione del disabile nel mercato del lavoro rinvenibile nell'articolato normativo della l. n. 68/1999³⁶⁴.

Vi è un'ulteriore ipotesi da prendere in considerazione. L'art. 75 della l. n. 388/2000 (legge finanziaria del 2001), allo scopo di ridurre il *deficit* degli enti previdenziali, consentiva, con contratto a tempo determinato, la prosecuzione del rapporto con i dipendenti che avessero differito il pensionamento di anzianità (pur avendo raggiunto i requisiti) attraverso l'esenzione parziale dei contributi.

In sostanza le ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine hanno la peculiare finalità di favorire l'occupazione (o il reimpiego), specie di alcune categorie. Le previsioni legislative in commento, attraverso la determinazione temporale della durata, sono finalizzate a favorire l'impiego ovvero il reimpiego di talune categorie (p. es., lavoratori in mobilità), dunque, risultano collegate essenzialmente allo *status* soggettivo del lavoratore da assumere.

Per concludere sul punto una breve considerazione in merito al c.d. Patto sul lavoro di Milano (1 febbraio 2000)³⁶⁵. L'intesa per il lavoro nella città di Milano, nell'obiettivo di favorire una maggiore occupazione nel territorio, ha introdotto, in attuazione dell'art. 23, l. n. 56/1987, ipotesi soggettive di ricorso al lavoro a termine³⁶⁶. La possibilità di

³⁶² In senso contrario l'opinione di A. MARESCA, *Rapporto di lavoro dei disabili*, cit., 27 ss., secondo cui la convenzione non legittima la stipulazione di contratti a termine fuori dalle causali previste dal legislatore ovvero dalla contrattazione collettiva.

³⁶³ Art. 11, comma 2, l. n. 68/1999.

³⁶⁴ Tra le altre modalità di assunzione è, altresì, prevista la facoltà di scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo. In quest'ultimo caso, l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione di cui è affetto il soggetto non può costituire motivi di risoluzione del rapporto di lavoro.

³⁶⁵ Cfr. L. MENGHINI, *Lavoro a termine, referendum, Direttiva 1999/79/CE, Patto di Milano*, in *RGL*, 2000, n. 1, 575 ss.

³⁶⁶ Nel campo di applicazione soggettivo rientrano i cittadini extracomunitari inoccupati o disoccupati, soggetti in situazioni di disagio psicofisico o sociale, lavoratrici e lavoratori con più di quaranta anni che siano stati espulsi dal mercato del lavoro in funzione di processi di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento (art. 2). Vi sono, poi, ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro a termine nei casi di assunzione del primo dipendente, assunzioni da parte di datori di lavoro che abbiano fino a cinque dipendenti, nonché di assunzioni con contratti di lavoro subordinato di soggetti con i quali erano stati precedentemente stipulati contratti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 8, comma 2).

creare occupazione aggiuntiva nel territorio è stata subordinata all'attuazione di progetti innovativi approvati dalla Commissione di concertazione³⁶⁷. Il patto di Milano non ha mancato di suscitare un dibattito, più o meno intenso, sull'opportunità di introdurre deroghe alla disciplina generale per favorire maggiori occasioni di occupazione regolare a favore di particolari categorie di soggetti c.d. svantaggiati. È evidente che non è questa la sede opportuna per ripercorre tale dibattito³⁶⁸. Pare opportuno, tuttavia, sottolineare che l'intesa ha rappresentato, per certi versi, il primo segnale della tendenza a considerare il diritto del lavoro in funzione degli obiettivi occupazionali³⁶⁹ per l'adempimento di presunti orientamenti comunitari in materia³⁷⁰.

2.5 (segue) La funzione economico-sociale nel *continuum* della legislazione lavoristica alla prese con l'emancipazione comunitaria. L'attuale disciplina del lavoro a tempo determinato

Si è osservato come la legislazione in materia di contratto a termine abbia fatto ricorso, in maniera alternativa, per l'individuazione della casistica legittimante l'apposizione del termine, sia a fattispecie oggettive, sia soggettive (v. *supra* § 2.4) assoggettandone la verifica a un controllo differente (giudiziale ovvero sindacale).

Si è avuto modo, altresì, di esaminare la frammentazione “dell'unitarietà del contesto normativo nel quale il termine costituiva un'eccezione rispetto all'occupazione stabile”³⁷¹ e, di conseguenza, il progressivo superamento della funzione originaria del contratto a tempo determinato.

³⁶⁷ È, questo, un elemento che dovrebbe, da un lato, “fugare accuse di arbitrarietà nell'uso di strumenti flessibili”; da un altro, potrebbe “sollevare la critica di macchinosità e burocratismo”. Così: M. BIAGI, *Il patto “Milano lavoro”: un'intesa pilota*, in *DRI*, 2000, n. 1, 128.

³⁶⁸ Sul punto, in maniera critica F. SCARPELLI, *Il patto “Milano lavoro”: le ragioni del dissenso*, in *DRI*, 2000, n. 1, 135 ss. soprattutto in riferimento alla possibilità che il criterio di cittadinanza possa rappresentare una situazione di svantaggio ipso iure tale da giustificare condizioni differenziate di accesso al mercato del lavoro (p. 136 ss.). Sul punto ancor più rigida sembra essere l'orientamento di M. ROCCELLA, *Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolazione del mercato del lavoro*, in *LD*, 2000, n. 3, 364. *Contra* M. BIAGI, *Il patto “Milano lavoro”*, cit., 127 ss. V. anche T. TREU, *Il patto sul lavoro di Milano: un modello di concertazione in stile europeo*, in *DRI*, 2000, n. 2, 123 ss.

³⁶⁹ Sul tema ampiamente *sub cap.* 3.

³⁷⁰ In tal senso, ad avviso di M. BIAGI (*Il patto “Milano lavoro”*, cit., 127), il patto “può essere letto come una prima forma di sperimentazione dei più recenti orientamenti comunitari in tema di occupazione”

³⁷¹ L. MONTUSCHI, *L'evoluzione del contratto a termine*, cit., 9.

La dottrina, di recente, si è occupata del contratto a termine soprattutto in riferimento alla contrapposizione di interessi tra chi intende utilizzare tale fattispecie contrattuale quale strumento ordinario di gestione di manodopera (per fronteggiare la variabilità del mercato e, in generale, le c.d. punte di produzione) e chi, invece, intende perseguire un interesse alla stabilità del posto di lavoro o quantomeno un utilizzo ragionevole dell'istituto.

È necessario premettere un'avvertenza metodologica di carattere generale. L'attuale disciplina del contratto a tempo determinato pone una pluralità di interrogativi di diversa natura in merito al: rapporto tra flessibilità e occupazione; recepimento della direttiva europea 1999/70/CE; ruolo attribuito all'autonomia collettiva nella gestione del mercato del lavoro³⁷². L'indagine, anche se attraverserà questi punti, si concentrerà essenzialmente sulla funzione del termine nel nuovo quadro delineato dal d.lgs. n. 368/2001 in riferimento, soprattutto, alle ragioni giustificatrici.

Non sembra che il decreto legislativo in esame abbia imboccato una via diametralmente opposta rispetto alla fase precedente³⁷³, né sembra altrettanto giusto ritenere che vi sia stato un ritorno al passato, con particolare riferimento all'art. 2097 c.c.³⁷⁴ La nuova disciplina, come si vedrà meglio in seguito, se non è figlia della precedente ha, comunque, un codice genetico in parte simile poiché, per molti aspetti, risulta esserne una naturale evoluzione, se pur con delle differenze.

Tuttavia, tale approccio soggettivo al tema deve trovare conferma in un diverso approccio oggettivo nell'analisi del provvedimento. In sintesi, rilevare qual è il fondamento logico-giuridico che permette di arrivare a tale conclusione.

È indubbio che l'orientamento complessivo del legislatore del 2001 sia mutato e che il ricorso alla norma aperta allarghi in maniera significativa le possibilità di apporre un termine finale al contratto di lavoro. Il *continuum* che caratterizza l'attuale disciplina non va tanto riferito alla l. n. 230/1962, quanto alla successiva stratificazione normativa

³⁷² Per un'analisi del rapporto tra clausola di durata e finalità occupazionali, del ruolo fondamentale ricoperto dagli organismi soprannazionali in materia di flessibilità del mercato del lavoro e del ruolo attribuito all'autonomia collettiva nella gestione delle politiche del lavoro si rinvia alle considerazioni svolte *sub cap.* 3.

³⁷³ Pur nella brevità della sintesi è, questo, il pensiero che sembra emergere in A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001, 25 ss.

³⁷⁴ G. SUPPIEJ, *Flessibilità del rapporto di lavoro e sistema delle fonti*, in *ADL*, n. 1, 2002, 4.

(v. *supra* § 2.3 e § 2.4). Il complesso delle norme contenuto nel d.lgs. n. 368/2001³⁷⁵, dunque, si pone, sostanzialmente, in linea con l'evoluzione più o meno recente della disciplina del contratto a termine, anche se non mancano elementi distonici.

Il *continuum* è ravvisabile, anzitutto, nel perdurante disvalore giuridico nei confronti della fattispecie in esame, se pur attenuato, da una maggiore possibilità di ridimensionare temporalmente il vincolo contrattuale³⁷⁶ (v. *infra*). Il filo rosso che lega l'attuale disciplina alla precedente può, altresì, essere ravvisato nella conferma dell'ispirazione antifraudolenta sottesa al d.lgs. n. 368/2001³⁷⁷.

La riforma del 2001, se pur si situa in linea di continuità con la precedente stratificazione normativa (almeno in merito alla funzione assolta dal termine all'interno dell'ordinamento giuridico), ha fornito alla platea degli interpreti non pochi elementi di discussione.

In primo luogo, il legislatore ha invertito la rotta, in termini di valorizzazione dell'autonomia collettiva, rispetto al precedente sistema (v. art. 23, l. n. 56/1987) (v. *supra* § 2.4). All'autonomia collettiva è stato sottratto il potere di incidere sulla

³⁷⁵ Come è noto, con la legge comunitaria n. 422/2000 il Governo era stato delegato dal Parlamento a emanare una serie di decreti legislativi per dare attuazione a diverse direttive comunitarie.

³⁷⁶ In tal senso si pensi all'eliminazione delle limitazioni connesse alla straordinarietà o occasionalità dell'opera o del servizio (lett. c); dell'iscrizione delle attività stagionali nell'apposito elenco del d.p.r. 7 ottobre 1963, n. 1525 (lett. a); della specializzazione delle maestranze e alla complementarità e integratività delle fasi produttive (lett. d); della stessa necessità che il lavoratore sostituito sia non solo assente ma con diritto alla conservazione del posto (lett. b).

³⁷⁷ Invero, l'ispirazione antifraudolenta dell'attuale disciplina ha un'origine non solo comunitaria. La Corte Costituzionale (S. n. 41/2000, in *FI*, n. 1, 701 ss.), chiamata a pronunciarsi sulla legittimità della richiesta referendaria di abrogare la l. n. 230/1962, dopo aver ricordato che la direttiva n. 99/70 CE pone in capo ai singoli Stati l'obbligo "di introdurre nei propri ordinamenti misure idonee a prevenire abusi in tema di contratto di lavoro a tempo determinato, solo in assenza di norme equivalenti", stabilisce che l'ordinamento italiano si trova in una posizione di "anticipata conformazione" all'ordinamento comunitario. Cfr. L. MONTUSCH, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *ADL*, 2002, n. 1, 41 ss.; L. MENGHINI, *Lavoro a termine, referendum, Direttiva 1999/79/CE, Patto di Milano*, in *RGL*, 2000, n. 1, 581 ss. Sulla "strana storia" dell'attuazione della direttiva comunitaria che ha comportato una riforma complessiva della disciplina, piuttosto che "un buon testo unico", v. G. PERA, *La strana storia dell'attuazione della Direttiva Ce sui contratti a termine*, in *LG*, 2001, n. 4, 306 ss. Tra gli obiettivi della direttiva vi si possono enucleare il miglioramento della "qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione" e la creazione di "un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato" (clausola 1, lett. a e b)). Tra gli altri obiettivi dichiarati dalla direttiva vi è il divieto di discriminazione del lavoratore a termine rispetto a quello a tempo indeterminato e il divieto di abuso del contratto a tempo determinato derivante da una successione di contratti a termine. In tal senso anche M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, in M. BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, 101 anche se l'A., in maniera non condivisibile, parla esclusivamente di ispirazione "meramente" antifraudolenta della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 368/2001, il che si ricollega all'orientamento per cui la direttiva nulla impone in merito alla stipulazione del primo contratto a termine e, di conseguenza, legittima la possibilità di stipulare contratti a termine anche in caso di occasioni stabili di lavoro.

disciplina attraverso l'individuazione di ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine. Nel d.lgs. n. 368/2001 non sembra scorgersi alcun carattere devolutivo, piuttosto è possibile individuare una finalità ben precisa: "escludere il sindacato dalla gestione concertata del mercato del lavoro"³⁷⁸. Proprio in riferimento al ridimensionamento del ruolo sindacale nel controllo-autorizzazione dell'accesso al contratto a termine³⁷⁹ si individua l'elemento di distonia rispetto alla fase precedente.

Alla contrattazione collettiva è affidato il controllo dei limiti quantitativi delle assunzioni a tempo determinato³⁸⁰. Tale disposizione offre la misura dell'impovertimento del ruolo e della funzione attribuiti alla stessa contrattazione collettiva. Se, poi, si aggiunge che il legislatore individua una serie di casi in cui è esclusa la pur residuale funzione attribuita all'autonomia collettiva³⁸¹, la sostanziale discontinuità rispetto alla precedente fase³⁸², in termini di valorizzazione della stessa, è ancor più evidente.

³⁷⁸ V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 423.

³⁷⁹ A tal proposito la stessa direttiva stabilisce "che le parti sociali sono le più adatte a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori, per cui deve essere assegnato loro un ruolo di spicco nell'attuazione e applicazione del presente accordo" (considerazioni generali, n. 12).

³⁸⁰ Cfr. art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001.

³⁸¹ Sempre l'art. 10 stabilisce che "sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni; c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno; d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale" (comma 7). Sono inoltre "esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. L'esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi" (comma 8). Per un'analisi approfondita di tale disposizione, cfr. C. ROMEO, *Commi 7 e 8. I limiti percentuali di lavoratori a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato e i casi di esclusione*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, cit., 184 ss. e ID., *La questione dei limiti percentuali di lavoratori da assumere a termine e i casi di esclusione*, in *DL*, 2002, n. 1, 199 ss.

³⁸² Il ridimensionamento del ruolo sindacale nelle vicende del contratto a termine è stato segnalato da diversi autori non solo in merito agli aspetti sopra esaminati. Tra i tanti, L. MONTUSCHI, *Ancora nuove regole*, cit., 54 ss.; V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 419 ss.; S. GIUBBONI, *Contratto a termine e contrattazione collettiva. Note critiche su D. Lgs. n. 368 /2001*, in *RGL*, 2002, n. 3, 505 ss.; P. LAMBERTUCCI, *L'evoluzione della disciplina del contratto a termine*, cit., 533 ss. Contra P. PASSALACQUA, *Autonomia e mercato del lavoro*, cit., 161, secondo cui la riforma del contratto a

In tale sede, non interessa tanto sottolineare il diverso ruolo attribuito all'autonomia collettiva nel passaggio dalla previgente normativa alla riforma del 2001. Tale considerazione è, piuttosto, propedeutica per i riflessi e le conseguenze che sottendono a tale scelta politico-legislativa. La composizione dei diversi e antitetici interessi è stata effettuata, in passato, attraverso l'attribuzione a favore dell'autonomia collettiva di importanti poteri di controllo-autorizzazione nella gestione di manodopera diversa dal modello tradizionale. Tale apertura di credito nasceva dalla consapevolezza che il mercato del lavoro fosse "caratterizzato da spiccati aspetti di imperfezione e di squilibrio" e che, non solo la legislazione, ma anche la contrattazione collettiva, potesse e dovesse svolgere una "funzione normalizzatrice" dello stesso mercato, soprattutto attraverso il controllo delle modalità di accesso al lavoro³⁸³. La scelta di attribuire un ruolo marginale, in capo al sindacato, nella flessibilizzazione della disciplina del contratto a termine non rappresenta la risposta migliore alla necessità di trovare un equilibrio tra esigenze delle imprese e mantenimento dei valori sociali acquisiti dai lavoratori. Non sembra emergere la volontà di un cambiamento che concili la necessità del mantenimento delle "scelte di valore" con la crescente domanda di flessibilità³⁸⁴.

In secondo luogo, rispetto alla precedente disciplina si è avuto un passaggio da un *numerus clausus*³⁸⁵ di ragioni per le quali era ammesso il ricorso al rapporto *de quo* a una situazione caratterizzata dalla detipizzazione causale introdotta dalla formula aperta (*ex art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001*)³⁸⁶. Si tratta, come è stato unanimemente riconosciuto, di una categoria riassuntiva³⁸⁷, simile a quelle adoperate nel nostro diritto

termine si fonda sul principio della "liberalizzazione guidata" e "alla fonte collettiva viene comunque affidato un ruolo rilevante".

³⁸³ Per queste considerazioni, v. G. GIUGNI, *Diritto del lavoro*, cit., 33.

³⁸⁴ L'espressione è di G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro*, cit., 338. Secondo M. PERSIANI (*Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL*, 1995, n. 1, 2), nel passato si è cercato di armonizzare "i valori dell'efficienza produttiva, di cui è portatore il potere organizzativo dell'imprenditore, con i valori di cui è portatore il fattore lavoro". In generale, sulla valorizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva a partire dal periodo del c.d. garantismo flessibile, al fine di soddisfare "le esigenze di mediazione tra la protezione dei lavoratori e le pressioni derivanti dalla realtà economica in forte trasformazione", v. F. LISO, *Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, n. 78, 192.

³⁸⁵ È opportuno ricordare che la tecnica della tassatività delle ipotesi di ricorso al lavoro a termine aveva generato una serie di contrasti interpretativi. Sul punto, *amplius* L. MENGHINI, *I problemi interpretativi in tema di lavoro a termine nella recente giurisprudenza*, in *RIDL*, n. 1, 1984, 127 ss. e più di recente dello stesso A., *Gli orientamenti della giurisprudenza*, cit., 168 ss.

³⁸⁶ È, questo, l'elemento intorno al quale la dottrina giuslavoristica ha ravvisato la profonda discontinuità con la precedente regolamentazione in materia.

³⁸⁷ Sul carattere definitorio dell'art. 1, comma 1 v. V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 420, secondo cui tale clausola va ricondotta,

del lavoro per definire il giustificato motivo obiettivo di licenziamento o la giustificazione del trasferimento³⁸⁸. L'uso della tecnica delle clausole generali supplisce alle "ridotte capacità di analisi e di comprensione della realtà sociale", rinviando a *standards* sociali di valutazione o di comportamento, tradotti in sede giudiziale "in un criterio di valutazione adeguato alle peculiarità del caso"³⁸⁹.

Il d.lgs. n. 368/2001 consente la stipulazione di rapporti a termine a fronte di ragioni di carattere obiettivo³⁹⁰. Le ragioni che giustificano l'apposizione del termine legittimano e limitano al tempo stesso la possibilità di ricorso a tale fattispecie. Si tratta di un'affermazione confermata dalla necessaria giustificazione del ricorso al contratto a termine riconducibile alle esigenze astrattamente definite dal legislatore.

L'ampia formulazione della norma ha generato numerosi dubbi interpretativi sul reale significato da attribuirsi alla disposizione e, in particolare, se con la previsione della c.d. clausola generale³⁹¹ vi sia stata una liberalizzazione dell'uso del contratto a termine ovvero un utilizzo più ampio ma relegato entro precisi confini³⁹².

All'interno di un ricco mosaico interpretativo, il dibattito giuslavoristico sul contratto a tempo determinato e, in particolare sul significato da attribuire alle ragioni obiettive, è approdato ad alcuni esiti acquisiti ormai da diversi anni. Non si vuole in tale

secondo l'insegnamento di L. MENGONI, *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in *RCDP*, I, 5 ss. alla categorie riassuntive piuttosto che alle clausole generali.

³⁸⁸ Cfr. per tutti S. CENTOFANTI, *Peculiarità genetiche e profili modificativi del nuovo decreto legislativo sul lavoro a tempo determinato*, in *LG*, 2001, n. 10, 918. Tale analogia è stata, tra l'altro, rilevata dalla Cass. sez. lav., 21 maggio 2002, n. 7568, in *GL*, 2002, n. 23, 12.

³⁸⁹ In questi termini L. MENGONI, *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in *RTDPC*, 1994, 6.

³⁹⁰ A tale ipotesi generale si affiancano, da un lato, alcune fattispecie previste per casi specifici quali il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali (art. 2), le assunzioni dirette non superiori a tre giorni nei settori del turismo e dei servizi pubblici (art. 10, comma 3) ed i dirigenti (art. 10, comma 4); da un altro, una serie di importanti divieti in cui, salvo eccezioni, l'apposizione del termine è preclusa (art. 3). Come osservato da V. SPEZIALE, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in *DRI*, n. 2, 2003, 227 la tipizzazione di tali fattispecie ha un preciso scopo, quello di "eliminare qualsiasi dubbio interpretativo" sulla possibilità di apporre un termine finale.

³⁹¹ Sulla tecnica di normazione per clausole generali v. le osservazioni di E. GHERA, *Intervento*, in *Clausole generali, standard di comportamento e forme di tutela*, Atti del Convegno di Foggia (8-9 aprile 2005), Milano, Giuffrè, 2005, in corso di stampa. Più in generale sulla funzione delle clausole generali in grado di consentire una lettura sempre aggiornata del tessuto normativo v. S. RODOTÀ, *Il tempo delle clausole generali*, in *RCDP*, n. 4, 732 ss.

³⁹² In ogni caso, è stato segnalato da più parti un evidente eccesso di delega poiché il Governo era stato delegato dal Parlamento (con la c.d. legge comunitaria del 2000) a disciplinare i due obiettivi posti in sede comunitaria: migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato. Sul punto, cfr. V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 461 ss.; U. CARABELLI, *Intervento*, *CESRI Seminario sulla nuova legge in materia di contratto di lavoro a termine* (Roma 22 ottobre 2001), in http://www.unicz.it/lavoro/CARABELLI_368.htm; S. CENTOFANTI, *Peculiarità genetiche*, cit., 916; *Contra* A. VALLEBONA, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *DL*, 2002, n. 1, 28 ss.

sede limitarsi a una mera ricostruzione riassuntiva degli orientamenti in materia. Sul piano strettamente esegetico, in sostanza, le interpretazioni avanzate si sono concentrate sul carattere permanente ovvero temporaneo delle ragioni legittimanti l'apposizione del termine: l'adesione alla prima ovvero alla seconda teoria comporta conseguenze differenti sul piano della funzione svolta dal termine.

L'elemento che denota una situazione di forte contrapposizione è rappresentato dal modo di essere delle ragioni giustificatrici del termine. Proprio su questo elemento si intende porre l'attenzione in merito al rapporto tra la possibilità di limitare temporalmente il vincolo contrattuale e il fondamento giuridico alla base di tale limitazione.

In base al primo indirizzo vi sarebbe un'assoluta fungibilità tra contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato³⁹³ e la scelta tra i due tipi sarebbe subordinata alla mera discrezionalità del datore di lavoro³⁹⁴. Secondo tale tesi vi sarebbero diversi elementi a sostegno. In primo luogo, in base a una interpretazione meramente letterale, l'attuale disciplina ha eliminato il riferimento espresso al principio secondo il quale il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato³⁹⁵.

In secondo luogo, "la direttiva comunitaria non pone alcuna condizione alla stipulazione del primo contratto a termine" ma solo presupposti giustificativi per la proroga e per i successivi rapporti³⁹⁶. Non è necessaria, dunque, la sussistenza di un'occasione temporanea di lavoro³⁹⁷ poiché per l'ordinamento è irrilevante la motivazione che giustifica l'apposizione del termine al contratto di lavoro³⁹⁸.

³⁹³ *Contra* per tutti cfr. P. ICHINO, *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano, 2004, 509 ss. Si tratta di una lettura più cauta rispetto "all'intendimento liberalizzatore" manifestato dal legislatore. L'A. fornisce un'interpretazione della causale oggettiva basata sulla misurazione dell'incertezza della prosecuzione del rapporto rispetto a quella normalmente propria di un rapporto a tempo indeterminato (p. 510). In tal senso, ogni volta che si configuri tale "incertezza" la pattuizione del termine sarà legittima. Sui riflessi derivanti dall'accoglimento di tale tesi in merito alla violazione della c.d. clausola di non regresso, cfr. V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 454 ss.

³⁹⁴ M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, cit., 103.

³⁹⁵ M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, cit., 96.

³⁹⁶ I sostenitori della teoria della piena fungibilità tra contratto a tempo determinato e contratto *sine die* ritengono che l'enunciazione secondo la quale il contratto a tempo indeterminato rappresenti la forma comune dei rapporti di lavoro e le assunzioni a termine debbano essere basate su ragioni obiettive non sono contenute nella parte dispositiva ma solo nel preambolo e nei *considerando*. Cfr. A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001, 68.

³⁹⁷ Così: G. SANTORO PASSARELLI, *Note introduttive*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 25.; P.

Diversamente, per i sostenitori del secondo orientamento, è legittima l'apposizione del termine finale al contratto di lavoro solo là dove sussistano occasioni temporanee di lavoro³⁹⁹.

È opportuno esordire dal contenuto della direttiva che ha recepito integralmente l'accordo tra le principali organizzazioni delle parti sociali a livello comunitario⁴⁰⁰. Nel Preambolo dell'accordo, si prevede che la forma comune dei rapporti di lavoro continuerà a essere quella dei contratti a tempo indeterminato⁴⁰¹. A questa enunciazione di principio ha fatto seguito una prima sentenza della Corte di Cassazione, contenente un *obiter dictum*, che ha riconosciuto la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro quale “deroga di un generale sottinteso principio: il contratto di lavoro subordinato, per sua natura, non è a termine”⁴⁰². Secondo la Cassazione, il progressivo ampliamento delle ipotesi di contratto a termine, di cui il d.lgs. n. 368/2001 rappresenta l'ultima evoluzione, si connota pur sempre per il suo carattere derogatorio rispetto al tradizionale principio secondo cui il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato.

Dal contenuto della direttiva e dall'intervento giurisprudenziale emergono interessanti conseguenze, sul piano pratico, che contraddicono i sostenitori della tesi del contratto a termine liberamente stipulabile.

SANDULLI, *Spunti sull'interrogativo primario del nuovo contratto a termine: l'intrinseca temporaneità del presupposto*, in *DL*, 2002, n. 1, 66.

³⁹⁸ È, questa, la tesi della “acausalità” del ricorso al contratto a tempo determinato che può essere stipulato senza fornire alcuna giustificazione delle motivazioni economico-organizzative. Cfr. per tutti A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit., 25 ss.

³⁹⁹ Cfr. per tutti V. SPEZIALE, *La riforma del contratto*, cit., 232 ss. *Contra* M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, cit., 103.

⁴⁰⁰ L'accordo, come è noto, CES-UNICE-CEEP del 18 marzo 1999 è stato allegato alla stessa direttiva.

⁴⁰¹ È ancora attuale l'osservazione di L. MENGONI, *Il contratto di lavoro nel XX secolo*, in *Atti delle giornate di studio AIDLASS, Il diritto del lavoro alla svolta del secolo* (Ferrara, 2000), Milano, Giuffrè, 2000, 20, secondo cui “il tipo normale è assunto a tipo normativo, vincolante per l'autonomia privata salvo eccezioni tassativamente previste”. Non è condivisibile l'opinione di chi ritiene che la formula utilizzata dalla direttiva “non contiene un giudizio di valore o meglio di disvalore del legislatore comunitario per il contratto a termine”. Così: G. SANTORO PASSARELLI, *Note preliminari sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, in *ADL*, 2002, n. 1, 177.

⁴⁰² Cass. sez. lav., 21 maggio 2002, n. 7468, in *GL*, 2002, n. 23, 12. La Suprema Corte rileva nella necessità dell'atto scritto e motivato il primo argomento a conferma della tesi del carattere eccezionale del ricorso al contratto a termine. Tra gli ulteriori argomenti, continua la Corte, vi è l'impianto sanzionatorio in caso di violazione degli obblighi formali, di illegittimità del termine, in caso di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine e in caso di successione di contratti senza soluzione di continuità. Per un efficace commento alla sentenza, cfr. A. RICCARDI, *La Corte di Cassazione e il lavoro a termine*, in *RGL*, 2003, II, 51 la quale evidenzia come l'intervento della Cassazione sia “*ex ante* e in via di principio” piuttosto che “*ex post* e con riguardo a specifiche fattispecie”. V. anche Trib. Ravenna, 7 ottobre 2003, in *LG*, 2004, 1283 ss.; Trib. Milano, 8 gennaio 2004, in *GC*, 2005, I, 813 ss.; Trib. Milano, 25 novembre 2004, in *D&L*, 2005, I, 152 ss.; Trib. Bologna, 2 dicembre 2004, in *ADL*, 2005, 655.

L'indeterminatezza del contratto di lavoro continua a essere un principio portante per l'ordinamento lavoristico⁴⁰³. Si tratta, evidentemente, di un elemento che conferma la continuità con la precedente legislazione in materia (*supra*).

Da un punto di vista strettamente teleologico, è innegabile che la *ratio* della nuova disciplina sia quella di attenuare i limiti entro i quali era consentito, secondo la previgente disciplina, stipulare un contratto di lavoro entro un arco temporalmente delimitato⁴⁰⁴. Si è inteso ampliare (ulteriormente, almeno rispetto alla precedente disciplina) la possibilità di apporre un termine finale al contratto di lavoro, ma non in termini di alternatività rispetto alla forma comune rappresentata dal rapporto di lavoro senza apposizione di un termine. In tal senso, l'introduzione di una norma aperta risulta uno strumento utile, in quanto elastico, per l'individuazione di una molteplicità di casi in cui è possibile il ricorso al contratto a termine.

Le ragioni indicate dall'art. 1, comma 1 possono riferirsi anche alla stipulazione di un contratto senza apposizione di un termine⁴⁰⁵. È necessario, allora, individuare un *discrimen* tra le due ipotesi di assunzione. L'elemento in grado di "tracciare il confine"⁴⁰⁶ tra assunzioni a tempo determinato e indeterminato può essere ravvisato nella natura stabile ovvero temporanea delle esigenze tecnico-organizzative dell'impresa⁴⁰⁷. È la "coppia stabilità/temporaneità" lo strumento di valutazione della legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro⁴⁰⁸. In tal senso,

⁴⁰³ Così: L. MONTUSCHI, *Ancora nuove regole*, cit., 42, anche se non disdegna di soffermarsi sul carattere ideologico e anacronistico della presunzione di indeterminatezza del contratto di lavoro. V. SPEZIALE, *La riforma del contratto*, cit., 231 ss.; G. PERA, *La strana storia dell'attuazione della Direttiva*, cit., 305 ss. *Contra* M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, cit., 96.

⁴⁰⁴ Così anche G. PROIA, *Brevi note nelle ragioni che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro*, in *ADL*, 2002, n. 1, 189.

⁴⁰⁵ Secondo M. ROCCELLA (*Prime osservazioni sullo schema di decreto legislativo sul lavoro a termine*, in www.cgil.it/giuridico, 2002), la formula utilizzata dal legislatore "non permette di cogliere in alcun modo in che cosa consista la differenza rispetto alle ragioni [...] che possono indurre un datore di lavoro ad assumere a tempo indeterminato".

⁴⁰⁶ L. ANGELINI, *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporaneità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, in *RGL*, 2003, n. 1, 91.

⁴⁰⁷ Osserva R. DEL PUNTA (*La sfuggente temporaneità: note accorpate sul lavoro a termine e lavoro interinale*, in *DRI*, 2002, 547), che la causale oggettiva a giustificazione del ricorso a un contratto a termine deve essere relativa un'esigenza di carattere temporaneo. Secondo V. SPEZIALE (*La riforma del contratto*, cit., 231 ss.), se la stipulazione di un contratto a tempo indeterminato risponde a esigenze di stabilità dell'occupazione le ragioni economiche che giustificano l'apposizione del termine "devono essere ricondotte alla categoria della temporaneità". Dello stesso avviso L. ANGELINI (*La riforma del contratto*, cit., 91 ss.), secondo cui le ragioni che consentono di stipulare un contratto a termine devono essere diverse rispetto a quelle che legittimano la possibilità di stipulare un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

⁴⁰⁸ V. SPEZIALE, *La riforma del contratto*, cit., 233 e già dello stesso A., *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *DLRI*, 2002, n. 91, 380.

l'eterogeneità delle ragioni indicate dal legislatore ha quale minimo comune denominatore la temporaneità dell'esigenza lavorativa da soddisfare⁴⁰⁹. L'apposizione del termine non solo soddisfa la domanda di flessibilità dell'impresa ma consente, altresì, di cogliere occasioni temporanee di lavoro⁴¹⁰.

Oltre all'interpretazione teleologica, per analizzare correttamente la collocazione funzionale del termine nel quadro regolativo del lavoro subordinato, è necessario soffermarsi, altresì, su un'interpretazione sistematica⁴¹¹ delle norme contenute nel decreto in esame.

La temporaneità, quale "caratteristica strutturale"⁴¹² delle ragioni legittimanti l'apposizione del termine al contratto di lavoro trova conferma anche nella disciplina della proroga, oltre che in quella relativa alla scadenza del termine e alla successione dei contratti⁴¹³. È noto che le ragioni obiettive sopravvenute, non necessariamente contingenti e imprevedibili⁴¹⁴, debbano essere riferite alle esigenze originarie⁴¹⁵. Si avvertirebbe, in tal senso, un certo disagio interpretativo qualora si accogliesse la tesi secondo cui anche in presenza di esigenze non transitorie sia possibile stipulare un contratto a termine. Non si comprenderebbe, infatti, il fondamento giuridico posto a base della riconduzione della obiettività delle ragioni della proroga con riferimento alla medesima attività lavorativa dedotta in contratto⁴¹⁶.

Invero, la temporaneità delle esigenze sottese al ricorso al lavoro a termine non è solo l'elemento discrezionale tra assunzione a tempo indeterminato e determinato. È, altresì, il criterio che giustifica l'evoluzione della disciplina mantenendola all'interno degli argini che separano una flessibilità ragionata da un indiscriminato ricorso a forme

⁴⁰⁹ Secondo S. HERNANDEZ (*Cause giustificatrici del contratto a termine ed eventuali nullità del contratto in assenza delle medesime*, in *DL*, 2002, n. 1, 32), "per quanto la fattispecie possa apparire aperta, essa richiama l'idea della temporaneità dell'esigenza". *Contra* M. TIRABOSCHI, *Apposizione del termine*, cit., 103; A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit., 26 ss.

⁴¹⁰ In questi termini, anche se precedente l'emanazione del d.lgs. n. 368/2001, è l'osservazione di L. MONTUSCHI, *La riforma del contratto a termine (un caso di bricolage normativo)*, in *ADL*, 1997, n. 6, 28.

⁴¹¹ "Incivile est, nisi tota lege perspecta, una aliqua particula eius proposita iudicare vel respondere". Celso (IX Digestorum) D. 1, 3, 24.

⁴¹² U. CARABELLI, *Intervento*, *CESRI Seminario sulla nuova legge*, cit.

⁴¹³ Cfr. artt. 4 e 5, d.lgs. n. 368/2001.

⁴¹⁴ Cfr. art. 2, comma 1, l. n. 230/1962.

⁴¹⁵ Sugli aspetti relativi alla proroga cfr. M.G. MATTAROLO, *Disciplina della proroga del contratto a tempo determinato*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Ipsoa, Milano, 2002, 113 SS.

⁴¹⁶ In sostanza, perché non legare l'apposizione del termine al primo contratto a esigenze di natura temporanea mentre condizionare la proroga, riferita alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, alla sussistenza di ragioni obiettive?

precarie di lavoro (soprattutto, là dove la scelta del legislatore si è indirizzata verso un depotenziamento dell'autonomia collettiva nella regolamentazione del contratto a termine), oltre a rappresentare l'elemento che differenzia l'attuale disciplina rispetto alla legislazione precedente.

Quanto al primo punto, vi è un allargamento delle maglie che consentono il ricorso al contratto a termine. Il contrappeso alla *voluntas legis* di consentire la stipulazione di contratti a tempo determinato in termini più ampi rispetto al passato può essere ravvisato nella circostanza per cui le ragioni obiettive sono tali solo se non consentono al termine del rapporto contrattuale un'ulteriore possibilità d'utilizzazione (salvo il caso di proroga).

In riferimento al secondo punto, nel d.lgs. n. 368/2001 viene confermata l'esigenza, già espressa dalla precedente legislazione (v. *supra* § 2.3), di legare l'assunzione a termine all'esistenza di apposite causali, con la rilevante differenza che quest'ultime non rientrano all'interno di una preventiva tipizzazione. Le esigenze temporanee possono essere tali in un contesto produttivo ovvero possono essere permanenti in una diversa impresa. Di conseguenza, sarà necessario abbandonare "l'inflessibile sacralizzazione della rigidità degli assetti organizzativi"⁴¹⁷ e individuare caso per caso la temporaneità dell'esigenze legittimando, così, un più largo margine di manovra per il soddisfacimento delle esigenze aziendali⁴¹⁸.

Si tratta di una differenza fondamentale nel rapporto tra termine ed esigenze giustificative. Si passa da una "situazione esterna, soggettivamente immodificabile" a un utilizzo della temporaneità quale scelta di politica economico-aziendale dell'imprenditore⁴¹⁹. L'apposizione del termine, è opportuno ricordarlo, resta sempre vincolata alla sussistenza di una obiettiva esigenza di natura temporanea, ma la concreta individuazione (non del tipo contrattuale, ma delle ragioni temporanee) "è rimessa alla

⁴¹⁷ F. LISO, *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 92.

⁴¹⁸ Osserva L. ANGELINI (*L'apposizione del termine al contratto di lavoro*, in *LG*, 2002, n. 7, 613), che la nozione di temporaneità "resta un concetto dai contorni difficilmente afferrabili; infatti, essa va messa in relazione con la specifica organizzazione produttiva, quindi esige una valutazione caso per caso; è per definizione mutevole nel tempo; può essere apprezzata in modo diverso dalle parti stipulanti e dal giudice"

⁴¹⁹ S. HERNANDEZ, *Cause giustificatrici del contratto a termine*, cit., 32. Secondo l'A., "la delimitazione temporale può derivare dalla progettualità dell'imprenditore che si risolve scientemente e liberamente ad intraprendere con carattere di temporaneità, attività che plausibilmente, in diverso contesto, potrebbero di per sé essere compatibili con la continuità *ad libitum*, ma che, secondo una valutazione ed una strategia aziendale formulate *ex ante*, si circoscrivono in un tempo limitato".

valutazione delle parti e, in definitiva, alla scelta del datore di lavoro”⁴²⁰. Una scelta, si badi bene, non meramente discrezionale, ma ancorata al principio della temporaneità dell’esigenza da soddisfare, che potrà sussistere a seconda del contesto aziendale di riferimento in relazione alla specifica organizzazione produttiva⁴²¹.

Inoltre, è possibile scorgere un’ulteriore differenza. Non bisogna dimenticare che nella l. n. 230/1962 anche le ipotesi tipizzate dal legislatore erano accomunate dalla temporaneità dell’esigenza aziendale (v. *supra* § 2.2). Una temporaneità, tuttavia, aggettivata. I requisiti di straordinarietà, occasionalità, non ripetibilità contrassegnavano le fattispecie individuate dal legislatore del 1962.

La temporaneità che caratterizza le ragioni individuate dal legislatore del 2001 è, in realtà, senza aggettivi. Non v’è traccia delle limitazioni connesse alla necessità che il lavoratore assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro, al carattere straordinario od occasionale per l’esecuzione dell’opera o di un servizio, alla specializzazione delle maestranze, alla complementarietà delle fasi produttive⁴²². In tal senso, il termine (*melius*: la sua apposizione) è strettamente legata alla sussistenza di una qualsiasi ragione, purché temporanea, di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, non essendo più circoscritto l’ambito applicativo a una nozione restrittiva di temporaneità⁴²³.

Sia consentito un ulteriore rilievo in merito alla *liaison* tra termine ed esigenze temporanee. Tale legame rappresenta lo strumento ideale per assolvere alla funzione antifraudolenta che già ha caratterizzato la precedente normativa⁴²⁴ e che ha ispirato la direttiva comunitaria. Si è prima osservato come la nuova disciplina non nasca con l’esclusiva finalità antifraudolenta, ma abbia l’ulteriore obiettivo di aumentare le possibilità di ricorso a occasioni temporanee di lavoro rispetto al quadro precedente.

In realtà, la logica antifraudolenta ha ispirato il legislatore anche in passato; anzi, per certi aspetti la disciplina relativa alle assunzioni a termine nasce per circoscrivere il

⁴²⁰ In questi termini E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., 618.

⁴²¹ Diversamente secondo L. ZAPPALÀ (*Riforma del contratto a termine e obblighi comunitari: come si attua una Direttiva travisandola*, in *DML*, 2001, n. 3, 639), il datore di lavoro è libero di scegliere discrezionalmente se assumere un lavoratore a tempo determinato anche a fronte di ragioni stabili di lavoro senza alcun controllo.

⁴²² Sono queste le ipotesi previste dall’art. 1, comma 2, lett. b), c), d).

⁴²³ Per certi versi, si tratta di un ulteriore elemento che va a intersecarsi all’interno dell’interpretazione teleologica, cui si è accennato in precedenza, volta a aumentare le ipotesi di ricorso al contratto a termine. Sul punto anche V. SPEZIALE, *La nuova legge*, cit., 382, secondo cui i “caratteri restrittivi” presenti nella l. n. 230/1962 “non possono essere utilizzati come chiave di lettura della nuova normativa”.

⁴²⁴ È utile rinviare per queste considerazioni al § 2.2.

fenomeno di comportamenti in frode alla legge. Già con l'emanazione dell'art. 2097 c.c., almeno nell'*intentio legis*, si intendeva porre un freno agli abusi derivanti dalla stipulazione del contratto a termine anche se, nella pratica, lo strumento utilizzato è risultato inidoneo allo scopo. In seguito, la funzione originaria del termine si è integrata con altre, quali impedire l'elusione della disciplina limitativa del potere di recesso del datore di lavoro (v. *supra* § 2.2). Sul punto, anche la presenza del sindacato qualificato nella definizione delle nuove ipotesi di ricorso al lavoro a termine non ha disperso le potenzialità antifraudolente della disciplina (v. *supra* § 2.3).

Non sembra condivisibile affermare⁴²⁵ che il solo limite posto dalla direttiva sia quello di prevenire gli abusi derivanti da una successione di contratti a termine idonea a precarizzare un rapporto durevole tra le parti. Si tratta di una funzione originaria di tutte le discipline succedutesi nel tempo in materia di contratto a termine⁴²⁶. Se è vero che, e sul punto si concorda, non è auspicabile pensare a un "irrigidimento del sistema"⁴²⁷, come può l'assoluta anarchia (di presupposti) o, se si vuole, l'incondizionata fungibilità tra contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato garantire tale funzione antifraudolenta?

La temporaneità, dunque, non solo rappresenta l'unico criterio in grado di legittimare il ricorso al lavoro a termine rispetto a forme d'impiego caratterizzate, diversamente, dalla stabilità delle esigenze, ma può anche rappresentare un utile strumento per assolvere alla funzione antifraudolenta. Infatti, il ricorso a forme d'impiego temporaneo, ove sussistano concretamente esigenze transitorie, può interpretare, come si è efficacemente osservato alcuni anni fa, "l'importante ruolo per impedire che la flessibilità della mano d'opera consentita dal contratto a termine sia utilizzata dal singolo imprenditore non a fini produttivi, ma a meri fini di potere"⁴²⁸.

Un'ultima osservazione sulla funzione del termine nel nuovo quadro legale. Il provvedimento legislativo di revisione del mercato del lavoro (d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni) porta con sé un ulteriore esempio *ad*

⁴²⁵ A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit., 26.

⁴²⁶ Per certi versi, se si vuole, anche la regola per cui "nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo o per una determinata impresa" (art. 1628) rispondeva a una finalità antifraudolenta: quella di realizzare la temporaneità del vincolo obbligatorio a garanzia della libertà personale del prestatore di lavoro contro il pericolo di servitù perpetua.

⁴²⁷ A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, cit., 26.

⁴²⁸ M.G. GAROFALO, *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, cit., 73.

adiuvandum dell'indirizzo, accolto in tale sede, che ritiene caratterizzate da temporaneità le ragioni oggettive indicate dal legislatore. Tra gli argomenti forniti dai commentatori che negano la temporaneità delle esigenze vi è il riferimento alla disciplina, ora abrogata, del lavoro interinale. Si sosteneva, *a contrario*, che allorché il legislatore avesse voluto ricondurre il requisito della transitorietà delle esigenze l'aveva espressamente richiamato⁴²⁹. Poiché la precedente disciplina legittimava la stipulazione di un contratto di fornitura a termine esclusivamente "per il soddisfacimento di esigenze temporanee" individuate sia dalla contrattazione collettiva, sia attraverso ipotesi specifiche⁴³⁰, era possibile ritenere che il legislatore del 2001 non avesse voluto riferire tale requisito (la natura temporanea) anche alle esigenze *ex art. 1, comma 1*.

Al di là del discutibile criterio utilizzato per negare la natura temporanea di tali esigenze, è possibile utilizzare lo stesso metodo per rafforzare le precedenti osservazioni. La possibilità di stipulare un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato⁴³¹ è subordinata alla sussistenza delle causali già previste per il contratto a termine con un inciso significativo: "anche se riferibili alla ordinaria attività dell'utilizzatore"⁴³². In questi termini, il legislatore ha inteso specificare come il ricorso a tale forma contrattuale sia possibile a fronte di qualsiasi motivazione, non solo caratterizzata da temporaneità (v. *infra* § 3.2). Dunque, il legislatore ha espressamente richiamato, per il contratto di somministrazione a tempo determinato, il requisito della stabilità delle occasioni di lavoro quale causa legittima di stipulazione della fattispecie *de qua*. Una scelta non praticata per la disciplina *ex d.lgs. n. 368/2001*.

Come si è rilevato in precedenza, non è questo l'elemento in grado di esplicitare la natura temporanea delle esigenze legittime per la stipulazione del contratto a termine. Gli indizi precisi e concordanti possono rinvenirsi altrove, per effetto di un'interpretazione sistematica del decreto, della direttiva e dei principi fondanti la struttura su cui poggia il diritto del lavoro.

⁴²⁹ In tal senso G. SANTORO PASSARELLI, *Note preliminari*, cit., 179.

⁴³⁰ Cfr. art. 1, comma 2, l. n. 196/1997.

⁴³¹ Per un'analisi approfondita in merito all'alterazione, in termini funzionali, della durata limitata in tale rapporto, rispetto alla disciplina previgente e rispetto alla disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato si rinvia alle considerazioni svolte *sub* § 3.2.

⁴³² Art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003.

3. Il d.lgs. n. 276/2003 e le nuove tipologie contrattuali. Rilevanza del termine

Il processo incrementale dei c.d. margini di flessibilità è confermato dalle recenti produzioni legislative che hanno ulteriormente moltiplicato i modelli contrattuali flessibili caratterizzati, altresì, dalla possibilità di limitare sul piano temporale il rapporto di lavoro. Il d.lgs. n. 276/2003 “procede sulla strada dell’articolazione tipologica dei rapporti di lavoro”⁴³³ attraverso un alleggerimento delle discipline flessibili già presenti nel panorama dei rapporti di lavoro (p. es., *part-time*, somministrazione di lavoro) e un ampliamento delle forme di lavoro flessibile (p. es., lavoro intermittente, lavoro ripartito)⁴³⁴. Inoltre, il d.lgs. n. 276/2003 è intervenuto a *revisionare e razionalizzare* i c.d. rapporti a contenuto formativo⁴³⁵.

È opportuno precisare in via preliminare che non si procederà ad analizzare *tout court* le singole fattispecie contrattuali, ma la ricognizione delle diverse tipologie ha quale obiettivo, anzitutto, quello di verificare se il termine ha una qualche rilevanza all’interno dei diversi modelli contrattuali e, successivamente, identificarne la funzione economico-sociale.

3.1. (segue) nei contratti di lavoro a contenuto formativo: ridefinizione dei lineamenti e delle caratteristiche funzionali tra contratto di apprendistato e contratto di inserimento

⁴³³ M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, Milano, Giuffrè, 2004, 29.

⁴³⁴ Cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *Tra le righe del d.lgs. n.276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze ideologiche*, in *RIDL*, n. 3, 2004, 530.

⁴³⁵ Nella legge delega (art. 2, lett. b), l. n. 30/2003) la razionalizzazione e la revisione di tali rapporti doveva avvenire sulla scorta di tre principi fondamentali: la valorizzazione dell’attività formativa svolta in azienda; la conferma del contratto di apprendistato quale strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi dell’istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all’altro; la specializzazione del contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l’inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda. Per un’analisi *tout court* dei contratti a contenuto formativo è opportuno fornire qualche indicazione di carattere generale segnalando sin d’ora, D. GAROFALO, *Apprendistato*, cit., 587 ss.; M. D’ONGHIA, *I contratti a finalità formativa*, cit., 271 ss. e ID., *I contratti a contenuto formativo: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 381 ss. Sull’inevitabilità della riforma dei contratti a finalità formativa data la “sovrapposizione funzionale” tra contratto di apprendistato e contratto di formazione e lavoro, nonché “la necessità di raccordare in modo più efficiente la disciplina di questi contratti con il sistema della formazione professionale e con quello dell’istruzione”, v. M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista*, cit., 415.

La clausola di durata rappresenta un elemento di estrema rilevanza, sia nel contratto di apprendistato, sia nel contratto di inserimento. Il termine se costituisce in entrambe le tipologie contrattuali un elemento essenziale⁴³⁶ in realtà assolve a una differente funzione a seconda della fattispecie in cui si inserisce (v. *infra* § 3.1.1 e § 3.1.2).

Come si analizzerà meglio in seguito, la facoltà di apporre un termine al contratto di apprendistato, è funzionale alla formazione; mentre nel contratto di inserimento, il termine finale rappresenta un vero e proprio incentivo all'occupazione.

Si tratta di un'osservazione che ha origine dall'evoluzione normativa che ha caratterizzato i c.d. contratti a contenuto formativo, soprattutto, in merito al rapporto tra formazione e occupabilità⁴³⁷. In tal senso, si è inteso valorizzare le potenzialità dell'apprendistato quale strumento formativo per il mercato e funzionalizzare il contratto di inserimento quale strumento prevalentemente destinato ad agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

Rispetto agli orientamenti riformatori del recente passato, la revisione del mercato del lavoro operata dal d.lgs. n. 276/2003 ha abbandonato, l'ipotesi di *reductio ad unum*⁴³⁸ per prefigurare, invece, l'esatta funzionalizzazione delle differenti tipologie contrattuali, in cui la funzione di integrazione tra lavoro e istruzione-formazione è stata affidata al solo contratto di apprendistato⁴³⁹. La *ratio* sottesa è, probabilmente, rappresentata dalla volontà di separare la componente formativa vera e propria rispetto alle finalità occupazionali, riservando la prima, in misura prevalente, al contratto di apprendistato. Nel contratto di inserimento, invece, il percorso formativo è finalizzato all'inserimento del lavoratore in un determinato contesto lavorativo (v. *infra* § 3.1.2)⁴⁴⁰.

⁴³⁶ Per tali considerazioni cfr. *sub* § 5.1 e § 5.2.

⁴³⁷ Sulla rilevanza della formazione nelle politiche del lavoro e in generale sul rapporto tra formazione e occupabilità, *amplius* D. GAROFALO, *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, Cacucci, 2004, 309 ss.

⁴³⁸ D. GAROFALO, *Il riordino degli incentivi all'occupazione e dei contratti formativi*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, Ipsoa, 2002, 47.

⁴³⁹ In tal senso, già l'art. 2, l. n. 30/2003 tra i principi e i criteri direttivi aveva previsto, da un lato, la conferma dell'apprendistato "come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro"; da un altro, la specializzazione del "contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda". Per l'analisi dei principi e criteri direttivi della legge delega in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo, cfr. per tutti D. GAROFALO, *Il riordino degli incentivi all'occupazione*, cit., 42 ss.

⁴⁴⁰ "Nel contratto di inserimento la professionalità è già posseduta, essendo finalizzato il contratto al mero adattamento della stessa". Così: D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento*, cit., 297.

In questo quadro, il termine assolve a una differente funzione poiché è lo stesso legislatore ad aver separato nettamente sul piano funzionale i due istituti.

La limitazione temporale del rapporto ha, comunque, un minimo comune denominatore che caratterizza le due tipologie: evitare un periodo eccessivamente lungo durante il quale il lavoratore subisca un deterioramento del trattamento economico e normativo.

3.1.1. (segue) il contratto di apprendistato: lo strano caso dell'incidenza del termine all'interno di un contratto potenzialmente a tempo indeterminato

Nell'analizzare la funzione assolta dal termine nel contratto di apprendistato, l'incertezza nasce, soprattutto, dalla difficoltà nella qualificazione giuridica della fattispecie in esame.

Il problema della qualificazione giuridica di tale rapporto potrebbe riverberarsi, conseguentemente, sulla rilevanza del termine e, in generale, sulla sua funzione in tale negozio.

Mentre si registra una sostanziale unanimità di orientamenti in dottrina (ma anche in giurisprudenza⁴⁴¹) in riferimento al contratto di formazione e lavoro quale rapporto formativo rientrante nel *genus* del contratto a tempo determinato – se pur con autorevoli eccezioni⁴⁴² – il dibattito conduce a esiti diversificati per quanto concerne il contratto di apprendistato.

Sin dalle sue origini la questione relativa alla qualificazione giuridica ha alimentato una vivace discussione, essendo stata oggetto di attenta riflessione da parte della dottrina⁴⁴³.

Si è già osservato come il termine finale sia un elemento connaturato nei contratti formativi⁴⁴⁴. Il legislatore del 2003 ha confermato la previsione dei limiti massimi di durata del rapporto *de quo* diversificata per le tre tipologie⁴⁴⁵.

⁴⁴¹ Cfr. per tutte Cass. sez. lav., 22 marzo 1996, n. 2518, in *MGL*, n. 4, 1996, 547 ss.

⁴⁴² Per i riferimenti bibliografici v. gli autori citati alla nota 203, *sub cap.* I.

⁴⁴³ Per un'ampia ricostruzione dell'istituto che in questa sede non è possibile approfondire, cfr. per tutti G. SUPPIEJ, *Apprendista*, in *ED*, II, Milano, Giuffrè, 1958, 824 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Apprendistato*, in *NDI*, I, Torino, Utet, 1957, 783 ss.; M. RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1966, 3 ss.; M.L. DE CRISTOFARO, *Apprendistato*, in *EGT*, II, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1988, 1.

⁴⁴⁴ Cfr. le considerazioni svolte *sub cap.* 1 § 5.2.

Proprio in merito all'ipotesi del limite massimo di durata, la dottrina si è divisa, sostanzialmente, secondo due tendenze⁴⁴⁶. Chi ha sostenuto, in ragione del termine massimo di durata⁴⁴⁷, l'inquadramento dell'apprendistato nell'alveo dei contratti a tempo determinato⁴⁴⁸ e chi, invece, ha accolto la tesi contraria secondo cui il termine apposto al contratto non andrebbe inteso come scadenza di un contratto a termine, ma semplicemente come un limite di durata massima, *id est* una durata che non può comunque prolungarsi oltre il tempo stabilito⁴⁴⁹.

Come si è rilevato, l'idea che il contratto di apprendistato fosse a tempo determinato è sorta per effetto della previsione del limite massimo di durata.

È bene sottolineare alcune perplessità in ordine a tale orientamento. Tra l'altro, la questione è ancora attuale⁴⁵⁰. Si potrebbe facilmente osservare che, anche a seguito dell'innovata disciplina dell'apprendistato, il problema della qualificazione giuridica resti un nodo gordiano. Infatti, il legislatore ha confermato la facoltà in capo al datore di lavoro di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto

⁴⁴⁵ Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione il legislatore non ha previsto una durata minima, ma solo la durata massima non superiore a tre anni. La durata potrà variare in relazione alla qualifica da conseguire, il titolo di studio, i crediti professionali e formativi acquisiti, il bilanciamento delle competenze definiti dalla l. n. 53/2003 (art. 48, comma 2). Per il contratto di apprendistato professionalizzante il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva la disciplina della durata pur prevedendo un limite minimo di due anni e uno massimo di sei (art. 49, comma 3). Per quanto concerne, invece, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione il legislatore ha rinviato alle regioni la materia (art. 50).

⁴⁴⁶ Vi è, invero, in maniera non condivisibile, chi ha sostenuto la possibilità di configurare il rapporto di apprendistato quale *tertium genus* tra il contratto a tempo determinato e quello indeterminato. In tal senso, A. CONVERSO, P. PINI, N. RAFFONE, *Il rapporto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1979, 112.

⁴⁴⁷ L'art. 7, l. n. 25/1955 (che ha il suo precedente nell'art. 2130 c.c.) statuiva che "l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro [e] comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i cinque anni".

⁴⁴⁸ Già G.F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, I, Milano, Giuffrè, 1962, 224; P. FANFANI, *Il rapporto di apprendistato e la L. 15 luglio 1986, n. 604 sui licenziamenti individuali*, in *RDL*, 1969, I, 164 ss.; CESTER C., *L'apprendistato e la legge sui licenziamenti individuali*, in *RDL*, 1971, I, 12, 155; Recentemente M. MISCIONE, *Qualificazione del contratto di formazione e lavoro*, in *Giur. it.*, 1988, I, n. 2, 9; G. LOY, *Apprendistato*, cit., 189; C. ALESSI, *Termine e contratti formativi*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 69 ss.

⁴⁴⁹ Da tale premessa si è sviluppata la tesi favorevole all'inquadramento dell'apprendistato nell'alveo del contratto a tempo indeterminato. Cfr. per tutti M. RUDAN BRICOLA, *Il contratto di tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1966, 225 ss. e della stessa A., *Disdetta al termine dell'apprendistato e licenziamento dell'apprendista ante tempus per mancato superamento della prova di idoneità*, in *RIDL*, II, 1987, 490; M. SALA CHIRI, *Il tirocinio. Artt. 2130-2134*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 228 ss.

⁴⁵⁰ Cfr. da ultimo Trib. Milano, 17 giugno 2005, in *D&L*, 2005, n. 4, 751.

disposto dall'art. 2118 del c.c.⁴⁵¹, riprendendo, così, le disposizioni di cui all'art. 19, l. n. 25/1955⁴⁵² e gli orientamenti della Corte Costituzionale⁴⁵³ in materia.

Tuttavia, è opportuno ricordare che la nuova disciplina non ha confermato la disposizione normativa per cui al termine del periodo di apprendistato e ove non sia stato disdettato il contratto, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità⁴⁵⁴. Sulla questione e nell'incertezza interpretativa, è intervenuta una disposizione amministrativa⁴⁵⁵ con cui si è ricordato che la disciplina del contratto di apprendistato resta soggetta, in quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Tra le disposizioni compatibili (di conseguenza, da ritenersi applicabili) vi è la disciplina relativa al recesso dal rapporto (art. 19 prima citato). In termini più espliciti, il richiamo parziale del legislatore deve intendersi, invece, *pro toto* per cui allo scadere del termine del contratto di apprendistato (professionalizzante), l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio salvo la possibilità di disdetta (*ex art. 2118 c.c.*).

La difficoltà nella qualificazione giuridica della fattispecie in esame permane, poiché identica è la disciplina relativa al recesso dal rapporto rispetto alla precedente formulazione.

È stata criticata la tesi - sulla base di un'improbabile analogia con il contratto a tempo determinato - che fa discendere la caratteristica di contratto a tempo indeterminato dalla previsione del c.d. mantenimento in servizio, in mancanza di disdetta⁴⁵⁶. L'osservazione sembra inconferente, poiché la sanzione della

⁴⁵¹ Art. 48, co. 3, lett. c).

⁴⁵² Così recitava l'art. 19, l. n. 25/1955: "qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del codice civile l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore".

⁴⁵³ Corte Cost. 28 novembre 1973, n. 169, in *MGL*, 1973, 426 ss. Dapprima la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 della l. n. 604/1966 per contrasto con l'art. 3 Cost. nella parte in cui non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità di anzianità dovuta ai sensi dell'art. 9 della stessa legge. Successivamente ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dello stesso articolo nella parte in cui esclude per gli apprendisti l'applicabilità delle disposizioni contenute nella l. n. 604/1966 prima che sia esaurito il rapporto di tirocinio.

⁴⁵⁴ Così art. 19, l. n. 25/1955.

⁴⁵⁵ Cfr. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 14 ottobre 2004, n. 40.

⁴⁵⁶ Secondo G. LOY (*Apprendistato*, cit., 189), "si finirebbe per dire che anche il contratto a tempo determinato [...] può essere esso stesso un contratto a tempo indeterminato; ed infatti se si ha il mantenimento in servizio oltre il termine inizialmente fissato o prorogato "il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione".

trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato con effetto *ex tunc* attiene, semplicemente, alla patologia del rapporto.

Invero, la previsione di un periodo di durata massima e in generale di un limite temporale al periodo di apprendistato non può costituire una valida ragione per configurare tale contratto come “contratto a termine in senso proprio”⁴⁵⁷. In maniera condivisibile, autorevole dottrina ha configurato l’apposizione del termine quale “condizione legale il cui avveramento comporta la trasformazione del rapporto speciale in comune rapporto di lavoro a tempo indeterminato allorché venga superato”⁴⁵⁸.

In questi termini, il contratto di apprendistato è “potenzialmente a tempo indeterminato”⁴⁵⁹, essendo il termine indicato quale limite massimo di durata⁴⁶⁰, “superato il quale non si estingue automaticamente il rapporto, ma si depura dei suoi contenuti aggiuntivi, convertendosi in un contratto di lavoro *tout court*, ugualmente a tempo indeterminato”⁴⁶¹. Se il contratto di apprendistato fosse effettivamente un contratto a termine, alla sua scadenza si avrebbe l’automatica estinzione del rapporto, senza bisogno di alcuna manifestazione di volontà.

Inoltre, il contratto in esame si perfeziona con il raggiungimento del limite massimo stabilito e, di conseguenza, cessa la causa negoziale che ha dato vita allo stesso contratto. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda avvalersi della disdetta, il rapporto si trasforma ovvero si costituisce *ex novo* poiché “la scadenza del termine di per sé non opera se non è [...] rivelata dall’atto di disdetta dell’imprenditore”⁴⁶². Ciò che potrebbe configurarsi è un contratto di lavoro subordinato non più caratterizzato dalla causa mista, ma dalla causa tipica di scambio tra collaborazione o prestazione di attività alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore e la retribuzione.

⁴⁵⁷ L. MONTUSCHI, *Il tirocinio*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 1986, 15, Torino, Utet, 294.

⁴⁵⁸ Così: E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., 517.

⁴⁵⁹ L. MONTUSCHI, *Il tirocinio*, cit., 294.

⁴⁶⁰ G. SUPPIEJ, *Apprendista*, cit., 824.

⁴⁶¹ L. MONTUSCHI, *Il tirocinio*, cit., 294. In senso analogo già L. RIVA SANSEVERINO, *Apprendistato*, cit., 786, secondo la quale opera a favore dell’apprendista una “presunzione generale, valida sino ad una esplicita manifestazione di volontà in contrario da parte del datore di lavoro”.

⁴⁶² Ad avviso di M. RUDAN BRICOLA (*Disdetta al termine dell’apprendistato e licenziamento dell’apprendista ante tempus per mancato superamento della prova di idoneità*, in *RIDL*, II, 1987, 497), la disdetta non è un atto di recesso in senso tecnico, con efficacia estintiva del rapporto di apprendistato, bensì è diretto soltanto ad evitare la trasformazione del medesimo, altrimenti automatica *ope legis*. “Un atto, dunque, con effetto non costitutivo – risolutivo, ma meramente dichiarativo – impeditivo”.

Alla luce delle precedenti osservazioni, si può sottolineare la peculiarità della funzione assolta dalla clausola di durata non all'interno di un contratto propriamente a termine ma "a durata massima garantita"⁴⁶³ e tendenzialmente a tempo indeterminato. Il termine si inquadra all'interno di uno "strumento giuridico fisiologico per un'entrata stabile del lavoratore in azienda"⁴⁶⁴.

In realtà, che si accolga la soluzione dell'apprendistato quale rapporto a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato, non è in discussione la precipua funzione economico-sociale assolta dal termine nella fattispecie in esame. In sostanza, la qualificazione giuridica⁴⁶⁵ non inficia la rilevanza che il termine ha in tale rapporto.

La *ratio legis* sottesa alla previsione di limiti temporali al periodo di apprendistato è evitare che il ricorso al contratto in esame (*melius*: alla "prosecuzione indefinita nel tempo"⁴⁶⁶) possa essere un mezzo per ridurre le garanzie dei lavoratori assunti con tale contratto⁴⁶⁷ (p. es., si pensi alla possibilità di sotto-inquadrare il lavoratore fino a due livelli o all'esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti⁴⁶⁸). Si tratta, infatti, di un rapporto preordinato al raggiungimento di un determinato risultato, vale dire la crescita professionale del lavoratore, circoscritto nel tempo. In tal senso, la funzione del termine è diretta a sottrarre l'apprendista a periodi di addestramento eccessivamente prolungati⁴⁶⁹, che potrebbero configurare un'ingiustificata situazione di disparità⁴⁷⁰. In

⁴⁶³ In tal senso S. CENTOFANTI, *Il contratto di formazione e lavoro nella L. 19 dicembre 1984, n. 863*, in *RIDL*, 1985, I, 335.

⁴⁶⁴ M. RUSCIANO, *Riflessioni sui contratti di apprendistato e di inserimento nel decreto legislativo 276 del 2003*, in *DLM*, 2004, n. 2, 264.

⁴⁶⁵ In realtà, le diverse soluzioni prospettate in merito alla questione della qualificazione giuridica del contratto di apprendistato hanno avuto origine dalla possibilità o meno di applicare la disciplina limitativa dei licenziamenti a tale contratto. In questa sede, naturalmente, non si intende soffermarsi sulla disciplina limitativa del potere di recesso da parte del datore di lavoro, piuttosto analizzare la funzione del termine nel rapporto *de quo* e, soprattutto, la differente incidenza della clausola di durata rispetto alle altre tipologie contrattuali.

⁴⁶⁶ Così: E. GHERA, *Diritto del lavoro*, cit., 517.

⁴⁶⁷ In tal senso M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa*, cit., 278.

⁴⁶⁸ V. art. 53, comma 1 e 2, d.lgs. n. 276/2003.

⁴⁶⁹ È anche in questi termini che si spiega l'essenzialità del termine nel contratto di apprendistato. Cfr. L. RIVA SANSEVERINO, *Apprendistato*, cit., 786.

⁴⁷⁰ La funzionalità del termine rispetto agli obblighi formativi giustifica la disparità di trattamento rispetto ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni. Sul punto già P. CURZIO, *Il contratto di formazione e lavoro: un rapporto speciale*, in *MGL*, 1989, 765. P.A. VARESI (*I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, Angeli, 2002, 150), ha sottolineato che "l'indicazione del limite di massimo (o massimo e minimo) di durata è in funzione della peculiare causa del rapporto". La giurisprudenza sul punto è quasi unanime nell'escludere la violazione del principio di parità di trattamento ex artt. 3 e 36 Cost. Cfr. Cass. sez. lav., 28 luglio 1995, n. 8270, in *MGL*, 1996, 201. *Contra* Cass. sez. lav., 3 ottobre 1995, n. 10371, in *NGL*, 1996, 201.

tale prospettiva, in riferimento all'apprendistato professionalizzante, la durata massima del contratto di apprendistato sembra eccessiva per un rapporto formativo, soprattutto se si tiene in debito conto degli incentivi economici e normativi⁴⁷¹.

La previsione di una durata massima⁴⁷² è funzionale alle finalità formative⁴⁷³ cui tende la disciplina in esame ma è, soprattutto, posta a tutela del lavoratore. L'acquisto della professionalità prevista dal contratto non può essere protratta indefinitamente nel tempo ma è necessaria la definizione dell'arco temporale massimo entro cui realizzare le competenze professionali.

Il termine massimo di durata, oltre a svolgere la funzione di limite al periodo di apprendistato, rappresenta, altresì, un elemento di flessibilità (*melius*: di variabilità⁴⁷⁴) in grado di adeguare il percorso formativo a seconda delle concrete esigenze e della qualifica da conseguire⁴⁷⁵.

Per concludere, analizzata la funzione del termine massimo di durata, non è da trascurare l'importante funzione assoluta dal termine minimo, sia nella prima tipologia del contratto di apprendistato dove le parti sono libere di prevedere un minimo per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione⁴⁷⁶, sia nell'apprendistato professionalizzante dove, invece, è fissato un termine minimo *ex lege* suscettibile di

⁴⁷¹ Per *incidens* sembra opportuno ricordare che la precedente disciplina dell'apprendistato prevedeva come tetto massimo quattro anni entro i quali la contrattazione collettiva poteva agire.

⁴⁷² Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione il legislatore ha previsto la sola durata massima non superiore a tre anni (art. 48, comma 2). Per il contratto di apprendistato professionalizzante il legislatore ha rimesso alla contrattazione collettiva la disciplina della durata pur prevedendo un limite minimo di due anni e uno massimo di sei (art. 49, comma 3). Per quanto concerne, invece, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione il legislatore ha rinviato alle regioni la materia (art. 50).

⁴⁷³ Sulla funzionalità del termine al conseguimento di una qualifica professionale G. LOY, *Apprendistato*, in *DI disc. priv. sez. comm.*, I, Torino, Utet, 1988, 188. Sul punto v. anche C. ALESSI, *Termine e contratti formativi*, in *QDLRI*, n. 23, 2000, 59. L'indicazione di una durata massima non è solo in funzione delle finalità formative del contratto ma "costituisce [...] un elemento in grado di incentivare i datori di lavoro ad assumere mediante i contratti in esame". Così: P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, Angeli, 2002, 149.

⁴⁷⁴ Si tratta di una strada già intrapresa con la decretazione attuativa dell'art. 16, comma 2, l. n. 196/1997. Cfr. D. GAROFALO, *Apprendistato*, cit., 597.

⁴⁷⁵ È il caso, p. es., del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione (art. 48, comma 2, d.lgs. n. 276/2003) e dell'apprendistato professionalizzante per cui, entro un limite minimo e massimo di durata, i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante (art. 49, comma 3, d.lgs. n. 276/2003).

⁴⁷⁶ Per quanto concerne la prima tipologia di apprendistato poiché non è prevista *ex lege* una durata minima ma quest'ultima è determinata in base a precisi criteri (qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti) "tale determinazione è potenzialmente oggetto di controllo giudiziale". Così: M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, 2004, n. 3, 424.

essere prolungato. L'obiettivo fissato dal legislatore intanto potrà essere raggiunto solo se vi sarà stata erogazione di un livello minimo di formazione in grado di far acquisire una qualifica⁴⁷⁷.

Anche la previsione di un limite minimo di durata svolge una funzione di tutela del prestatore: non più in termini di garanzia avverso un ingiustificato trattamento differenziato che si concretizza in un vero e proprio sfruttamento ma quale garanzia di un'effettiva formazione che solo dopo un certo decorso temporale, a seconda delle differenti esigenze formative, potrà essere soddisfatta. L'obbligazione formativa assunta dal datore di lavoro può considerarsi adempiuta solo se è trascorso un periodo minimo prima del quale il lavoratore non ha conseguito ancora una qualifica professionale ovvero competenze (di base, trasversali e tecnico-professionali) cui fa riferimento il legislatore.

3.1.2. (segue) il contratto di inserimento tra predeterminazione della durata e incentivi all'occupazione: la riconduzione alla tipologia dei contratti a termine con causale soggettiva

Sottesa all'opzione legislativa di separazione della componente formativa vera e propria dalle finalità occupazionali, assume precipuo rilievo la fattispecie del contratto di inserimento diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie attraverso l'adozione di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo⁴⁷⁸.

Come è ampiamente noto, il contratto di inserimento ha sostituito, nel settore privato, il contratto di formazione e lavoro, ed è stato reso compatibile con la normativa comunitaria in materia di incentivi alla occupazione⁴⁷⁹ (v. *infra*). Vi è stato un vero e proprio "capovolgimento della prospettiva", nel passaggio dal cfl, dove la formazione,

⁴⁷⁷ In tal senso D. GAROFALO (*La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale*, in *RGL*, 2001, I, 294), il quale individua l'interesse sottostante alla disciplina dell'apprendistato non nella fruizione di uno strumento di flessibilità ma "nell'acquisizione di una qualifica da parte del lavoratore".

⁴⁷⁸ Così: art. 54, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

⁴⁷⁹ In tal senso D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento*, cit., 287.

al di là delle distorsioni e strumentalizzazioni dell'istituto⁴⁸⁰, è elemento caratterizzante la causa, a un contratto con la funzione prevalente di occupare soggetti di difficile inserimento o reinserimento nel lavoro⁴⁸¹.

Dalla definizione emerge quale connotato specifico della fattispecie negoziale in esame l'adeguamento della professionalità lavorativa al contesto e all'esigenze dell'impresa⁴⁸² in vista di un incremento occupazionale.

Si è già analizzata la natura temporanea di tale contratto, accogliendo la tesi dell'essenzialità del termine, quale requisito di validità caratterizzante la fattispecie contrattuale⁴⁸³. Con il "frazionamento funzionale"⁴⁸⁴ tra contratto di apprendistato e contratto di inserimento la clausola di durata nel rapporto in esame perde lo stretto legame con l'elemento formativo⁴⁸⁵ per acquistare la funzione di strumento di politica occupazionale e agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro. Si tratta di un'affermazione che, se pur banale, ha una certa rilevanza sul piano pratico. Infatti, l'attività di formazione del prestatore di lavoro non si configura più quale obbligo assunto dal datore di lavoro, ma diventa un'attività meramente eventuale⁴⁸⁶.

Il fondamento giuridico del contratto di inserimento risiede, principalmente, nella funzione di strumento di politica attiva del lavoro teso a favorire e a sostenere l'occupazione di particolari fasce di soggetti.

⁴⁸⁰ La dispersione della funzione realmente professionalizzante del contratto di formazione e lavoro è stata efficacemente riassunta da autorevole dottrina con la definizione, ripresa da molti autori, "contratti di poca formazione e molto lavoro". Così: G. GHEZZI, U. ROMAGNOLI, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Bologna, Zanichelli, 1990, 287.

⁴⁸¹ Così: M. RUSCIANO, *Riflessioni sui contratti di apprendistato e di inserimento*, cit., 269.

⁴⁸² In tal senso, sottolinea D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento*, cit., 292 che l'adeguamento "al contesto produttivo ed organizzativo di capacità professionali già possedute dal lavoratore, dovrebbe escludere l'utilizzabilità dello stesso per assumere soggetti privi di una capacità professionale adattabile, dirottabili, età permettendo, verso l'apprendistato". Anche A. LOFFREDO, *I contratti a finalità formativa: tra un passato incerto e un futuro difficile*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2003, 502. Secondo P. BELLOCCHI (*Contratto di inserimento*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 607), il cfl è sostituito dal contratto di inserimento "allo scopo non più di formare professionalità ma di adattare quelle esistenti ad un determinato contesto lavorativo".

⁴⁸³ Per queste considerazioni v. *sub cap.* 1 § 5.2.

⁴⁸⁴ E. BALLETTI, *Contratto di inserimento*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 645.

⁴⁸⁵ Al di là delle distorsioni sul piano pratico dell'istituto del contratto di formazione e lavoro, l'elemento formativo almeno nelle intenzioni del legislatore rappresentava un requisito essenziale che integrava la causa dello stesso contratto.

⁴⁸⁶ Art. 55, comma 4, d.lgs. n. 276/2003.

È in questo quadro, nella sua peculiare funzionalità a configurarsi quale strumento di promozione dell'occupazione che deve leggersi la funzione assolta dal termine.

Come è noto, la possibilità di stipulare un contratto di inserimento è circoscritta all'interno di un determinato arco temporale minimo⁴⁸⁷ e massimo⁴⁸⁸. All'interno di tale arco temporale la durata concreta del contratto potrà essere regolata in ragione della finalità dell'inserimento definito nelle sue modalità di realizzazione in sede di determinazione del progetto individuale di inserimento⁴⁸⁹.

La predeterminazione massima della durata di tale rapporto ha una funzione fondamentale⁴⁹⁰. Il legislatore ha previsto una pluralità di incentivi di carattere economico e normativo⁴⁹¹, strettamente legati alla condizione di disagio economico-sociale del singolo prestatore, per rendere più appetibile e favorire, dunque, il ricorso al contratto di inserimento⁴⁹². È noto come la possibilità di fruire di tali incentivi si traduca essenzialmente, sul piano pratico, in un deterioramento del trattamento del lavoratore.

In questa prima prospettiva, la limitazione temporale è funzionale alla garanzia per il prestatore di lavoro che il trattamento peggiorativo sia circoscritto entro un tempo prestabilito. Si tratta della stessa funzione assolta dal termine nel contratto di apprendistato. Il termine massimo di durata diventa l'elemento che giustifica il peggioramento delle garanzie individuali di soggetti che versano in uno stato di disagio occupazionale.

⁴⁸⁷ La previsione di una durata minima rappresenta un elemento di novità rispetto alla disciplina del cfl la quale, come è noto, stabiliva la sola durata massima.

⁴⁸⁸ L'art. 57, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 stabilisce che il contratto di inserimento possa avere una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto, salvo il caso di lavoratori affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico in ordine ai quali risulta ammessa l'estensione fino a trentasei mesi.

⁴⁸⁹ E. BALLETTI, *Contratto di inserimento*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, Padova, Cedam, 2004, 679.

⁴⁹⁰ Cfr. *sub cap.* 1 § 5.2.

⁴⁹¹ Su questo punto va verificata la compatibilità delle politiche nazionali in tema di promozione dell'occupazione con la normativa comunitaria in tema di aiuti di Stato *ex* regolamento CE n. 2204/2002 relativo alla applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE. In tal senso, non pare possa dubitarsi della compatibilità con gli orientamenti comunitari in materia di aiuti all'occupazione, tra l'altro enunciato come criterio direttivo all'art. 2, comma 1, lett. a), l. n. 30/2003. In merito a tali profili e alla luce del decreto correttivo (d.lgs. n. 251/2004), *amplius* D. GAROFALO, *Aiuti di Stato all'occupazione e contratto di inserimento: la "advantaged/disadvantaged theory"*, in *LG*, 2005, n. 1, 9 ss.

⁴⁹² L'art. 59 del d.lgs. n. 276/2003 prevede che durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore potrà essere inferiore fino a due livelli rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto (comma 1). Il legislatore ha previsto, inoltre, che i lavoratori assunti con contratto di inserimento siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (comma 2).

Rispetto al contratto di apprendistato, valutazioni analoghe possono essere effettuate altresì in relazione alla previsione di una durata minima del rapporto. Anche nella fattispecie in esame l'obiettivo del legislatore, l'adattamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, è conseguibile solo là dove sia garantita la possibilità di provare tale adattamento per un tempo minimo e sufficiente a tal fine⁴⁹³.

Quanto alla disciplina applicabile, il legislatore ha disposto l'applicazione al contratto di inserimento della normativa in tema di contratto di lavoro a tempo determinato (*ex* d.lgs. n. 368/2001⁴⁹⁴), in quanto compatibile con lo stesso e comunque fatta espressamente salva la possibile diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali conclusi da r.s.a. (*ex* art. 19 dello Statuto dei lavoratori) o da r.s.u.⁴⁹⁵.

Non era necessario, evidentemente, il rinvio alla disciplina del contratto a tempo determinato per individuare il contratto di inserimento all'interno della famiglia dei contratti a termine da cui si differenzia per la presenza di un piano di inserimento professionale e per una serie di incentivi economico-normativi⁴⁹⁶. Il rinvio si esplicita semplicemente per definire la disciplina applicabile al rapporto in esame.

La preventiva determinazione temporale si riflette, così come per il contratto di apprendistato (v. *supra* § 3.1.1), sulla qualificazione giuridica del contratto di inserimento. La dottrina maggioritaria è concorde nel definire la fattispecie negoziale in esame quale contratto a causa mista e nell'individuare nel progetto individuale d'inserimento l'elemento che ne "condiziona la qualificazione giuridica"⁴⁹⁷ e "che

⁴⁹³ Sulla durata minima di nove mesi quale "*scrimen* tra assunzioni a termine precarie e quelle "stabili", cioè, collocabili all'interno dell'organico stabile dell'impresa", v. D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento*, cit., 301. Il termine minimo di durata, osserva l'A., viene utilizzato dal legislatore in riferimento a diversi istituti (p. es. la non computabilità, per il collocamento obbligatorio, dei lavoratori occupati con contratto a termine di durata inferiore a nove mesi).

⁴⁹⁴ Tale disposizione rappresenta una differenza rispetto alla disciplina del contratto di formazione e lavoro. Quest'ultima, infatti, è (era, per il solo settore privato) esclusa dal campo di applicazione del d.lgs. n. 368/2001 in quanto disciplinata da specifica normativa.

⁴⁹⁵ Così: art. 58, d.lgs. n. 276/2003.

⁴⁹⁶ Decisamente contraria è l'opinione di P. BELLOCCHI, *Contratto di inserimento*, cit., 637.

⁴⁹⁷ M. D'ONGHIA, *I contratti a finalità formativa*, cit., 302. In tal senso, v. anche G. SPOLVERATO, *Art. 55. Il progetto individuale di inserimento e le sanzioni*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 234.

arricchisce la fattispecie generale dando ingresso alla disciplina speciale”⁴⁹⁸. Tale opzione non sembra condivisibile.

In una prospettiva differente, l’apposizione del termine è funzionale alle finalità occupazionali cui tende, in realtà, l’intero assetto normativo predisposto dal d.lgs. n. 276/2003⁴⁹⁹. La preventiva determinazione del rapporto diventa, così, strumento di politica occupazionale per agevolare l’ingresso nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone, piuttosto che implicare un processo di crescita professionale.

In tal senso, l’apposizione di un termine finale colloca la fattispecie negoziale tra le ipotesi di “assunzione a termine soggettivizzate”⁵⁰⁰, sia per la residuale (*melius*: eventuale) funzione formativa, sia per la disciplina applicabile.

Si tratta, dunque, di un vero e proprio contratto a termine non giustificato dalla sussistenza delle esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive ma svincolato da esigenze oggettive dell’impresa e finalizzato ad assumere temporaneamente alcune categorie di lavoratori con difficoltà nell’inserimento (o reinserimento) nel mercato del lavoro attraverso la predisposizione di un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali.

3.2. (segue) nel contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La durata temporanea del rapporto caratterizza, come si è esaminato, diverse tipologie contrattuali, non solo quelle disciplinate dal d.lgs. n. 368/2001, quelle in cui rientra un più o meno ampio percorso formativo (contratto di apprendistato e di inserimento), ma anche fattispecie in cui vi sia una forma di dissociazione tra titolarità giuridica del rapporto (impresa somministratrice) ed effettiva utilizzazione della prestazione lavorativa (di esclusiva pertinenza dell’impresa utilizzatrice).

Tra queste vi è, come si può evincere dal *nomen iuris*, la somministrazione di lavoro a tempo determinato⁵⁰¹, anch’essa disciplinata dal d.lgs. n. 276/2003⁵⁰². Il rapporto di

⁴⁹⁸ M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista*, cit., 428.

⁴⁹⁹ Così recita l’art. 1, comma 1, d.lgs. n. 276/2003: “Le disposizioni di cui al presente decreto legislativo [...] sono finalizzate ad aumentare [...] i tassi di occupazione e a promuovere la qualità e la stabilità del lavoro, anche attraverso contratti a contenuto formativo e contratti a orario modulato compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori”.

⁵⁰⁰ Decisamente contrario alla riproposizione del “vetero dibattito sulla specialità della causa” è D. GAROFALO, *Il contratto di inserimento*, cit., 293. *Contra* P. BELLOCCHI, *Contratto di inserimento*, cit., 613.

lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro è soggetto, per quanto compatibile, alla disciplina del contratto a termine.

La struttura di questo contratto⁵⁰³ si caratterizza per la scissione tra datore di lavoro e soggetto utilizzatore della prestazione. Un'impresa (c.d. utilizzatrice) si avvale della forza lavoro altrui nei limiti in cui è necessaria senza l'assunzione del rischio economico.

È noto che tale fattispecie non rappresenta una novità nel panorama dei c.d. rapporti flessibili di lavoro. Il legislatore ha introdotto la disciplina relativa alla somministrazione di lavoro in sostituzione della precedente disciplina dettata in materia di fornitura e prestazione di lavoro temporaneo⁵⁰⁴.

Anche qui sembra corretta un'avvertenza di carattere metodologico. Non si intendono analizzare le profonde differenze sorte tra la disciplina precedente e la "nuova" somministrazione di manodopera a termine, così come disciplinata dal legislatore del 2003. In tal senso, si intende esaminare l'eventuale alterazione, in termini funzionali, della durata limitata in tale rapporto rispetto alla disciplina previgente e se rispetto alla disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato il termine di durata rilevi in senso analogo.

⁵⁰¹ L'art. 20, d.lgs. n. 276/2003 ha sancito la legittimità del ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, sia a tempo determinato, sia indeterminato.

⁵⁰² Il d.lgs. n. 276/2003 ha abrogato integralmente sia l'antico divieto di interposizione nei rapporti di lavoro ex l. n. 1369/1960, sia gli artt. 1-11 della l. n. 196/1997, la normativa che, come noto, aveva aperto una breccia, attraverso la fornitura di lavoro temporaneo, nel divieto sancito dalla l. n. 1369/1960. La nuova normativa sulla somministrazione di manodopera ha origine dalla pubblicazione del Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Già in quella sede si era auspicato il superamento del divieto di interposizione data obsolescenza della l. 1369/1960 rispetto alle "logiche della nuova economia" (cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, Roma, 2001, 70), consentendo i processi di esternalizzazione del lavoro, e dall'esigenza di sviluppare il lavoro temporaneo (anche mediante il *leasing* di manodopera). Per queste considerazioni e per un riepilogo delle vicende dottrinali e giurisprudenziali che hanno preceduto l'intervento del legislatore *amplius* M. RICCI, *L'evoluzione delle fattispecie interpositive: mercato del lavoro, politiche di flessibilità e relazioni industriali*, in *DML*, 2003, n. 2, 351 ss. e ID., *La somministrazione di lavoro dopo la legge delega 30/2003 e lo schema di decreto legislativo*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2004, 103 ss.

⁵⁰³ Per un'analisi dei principi e criteri direttivi contenuti nel disegno di legge delega M.T. CARINCI, *L'interposizione e il lavoro interinale*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, Ipsoa, 2002, 21 ss.

⁵⁰⁴ Cfr. artt. 1-11, l. n. 196/1997. Per un'ampia panoramica della struttura del contratto di fornitura di lavoro temporaneo v. per tutti F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Angeli, 1999, 97 ss.

Quanto al primo interrogativo, per valutare l'ipotizzabile, al momento, diversità funzionale, è necessario soffermarsi sui differenti presupposti a fondamento della legittimità del ricorso alla somministrazione a tempo determinato.

La precedente disciplina legittimava la stipulazione di un contratto di fornitura a termine solo "per il soddisfacimento di esigenze temporanee"⁵⁰⁵ individuate dalla contrattazione collettiva qualificata, nonché in specifiche ipotesi. La disciplina del lavoro interinale si inseriva all'interno di una lunga stagione (della quale per certi versi rappresenta il momento finale), caratterizzata dall'introduzione di dosi rilevanti di flessibilità attraverso una serie abbondante di rinvii alla contrattazione collettiva⁵⁰⁶ (p. es., v. art. 23, l. n. 56/1987). Il requisito della temporaneità rappresentava un "limite di carattere generale"⁵⁰⁷, espressamente previsto dal legislatore per la legittima conclusione del contratto di fornitura.

Secondo il d.lgs. n. 276/2003, è possibile stipulare un contratto di somministrazione a tempo sia indeterminato, sia determinato. La stipulazione di quest'ultimo è subordinata alla sussistenza di "ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore"⁵⁰⁸. Inoltre, in linea con la recente tendenza al depotenziamento dell'autonomia collettiva⁵⁰⁹, il legislatore si limita a demandare alla contrattazione collettiva esclusivamente il compito di definire i limiti quantitativi di lavoratori somministrati rispetto all'organico aziendale. L'attuale disciplina sembra distaccarsi dalla precedente, almeno in merito alle esigenze che giustificano il ricorso a tale fattispecie contrattuale.

Il tema, ormai indagato dalla dottrina giuslavoristica, si inserisce nel dibattito sviluppatosi dopo l'emanazione del decreto in materia di contratto a termine e lascia in eredità alla platea di commentatori alcuni interrogativi.

È noto il dibattito, tra l'altro qui già ripreso (v. *supra* § 2.5), sulla natura temporanea delle esigenze legittimanti l'apposizione di un termine finale al contratto di lavoro. Il

⁵⁰⁵ Cfr. art. 1, comma 2, l. n. 196/1997.

⁵⁰⁶ Per un'analisi e un bilancio della contrattazione collettiva in materia di lavoro temporaneo, cfr. V. LECCESE, V. PINTO, *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in E. GHERA (a cura di), *Occupazione e flessibilità*, Napoli, Jovene, 1998, 8 ss.; R. ROMEI, *La contrattazione collettiva in materia di lavoro temporaneo: un bilancio*, in *DML*, 2000, n. 1, 69 ss.; R. D'HARMANT FRANCOIS, *Lavoro temporaneo e autonomia collettiva*, in *DL*, 1999, n. 1, 83 ss.

⁵⁰⁷ R. ROMEI, *Il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 124.

⁵⁰⁸ Art. 20, comma 4, d.lgs. n. 276/2003.

⁵⁰⁹ In merito al ruolo attribuito all'autonomia collettiva dai recenti provvedimenti legislativi in materia di revisione del mercato del lavoro v. *sub cap.* 3 § 2.1 e ivi la bibliografia citata.

legislatore, in maniera incauta ripropone la stessa formulazione che ha dato vita a una forte contrapposizione in dottrina anche per la fattispecie in esame. Si potrebbero, in tal senso, riproporre le considerazioni già svolte per la disciplina del 2001. Sennonché, lo stesso legislatore ha voluto apportare una “ventata di novità” sul tema introducendo un inciso particolarmente significativo: “anche se riferibili all’ordinaria attività dell’utilizzatore”. Il d.lgs. n. 276/2003 è intervenuto *ad hoc*, per tentare di alleggerire il dibattito dalle incertezze provocate dalla formulazione dell’art. 1, comma, d.lgs. n. 368/2001. Se si vuole, l’intervento *ex post* nasce forse per dirimere il tormentato dibattito intorno alla *vexata questio* delle esigenze legittimanti la stipulazione di forme contrattuali a termine. In realtà, come si analizzerà meglio in seguito, il tentativo sembra essere fallito poiché in dottrina si contrappongono, tutt’ora, due consolidati orientamenti che rinviano alla natura temporanea ovvero stabile delle esigenze. Per certi versi, l’incertezza è aumentata, soprattutto, a seguito della formulazione poco chiara adottata.

Invero, l’integrazione operata dal legislatore non è neutra, ma ha un valore, indipendentemente dall’orientamento a cui si intende aderire.

A tal proposito, possono delinearci almeno due teorie. La prima è in linea con l’interpretazione fornita a proposito delle esigenze legittimanti la stipulazione del contratto a tempo determinato, ed è orientata nel rinnovare anche per la fattispecie in considerazione la natura temporanea delle esigenze⁵¹⁰.

Una seconda, diametralmente opposta, rinviene nella formula utilizzata per la somministrazione a tempo determinato la conferma della natura stabile delle esigenze anche per il ricorso al contratto a tempo determinato⁵¹¹.

Vi è un dato comune in entrambe le teorie. L’inciso (“anche se riferibili all’ordinaria attività dell’utilizzatore”) rappresenta, a seconda dell’orientamento cui si intende aderire, un’ancora dove ormeggiare lontano da eventuali burrasche il proprio orientamento.

⁵¹⁰ Sul punto v. V. SPEZIALE, *L’intermediazione nell’uso della forza lavoro (somministrazione ed appalto di manodopera)*, in R. BORTONE, C. DAMIANO, D. GOTTARDI (a cura di), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Editori Riuniti, Roma, 2004, 59 ss. e ID., *Il contratto commerciale di somministrazione di lavoro*, in *DRI*, 2004, n. 2, 330 ss.; O. BONARDI, *Articoli 20-26. La nuova disciplina della somministrazione*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, 127; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva*, cit., 26.

⁵¹¹ V. M. TIRABOSCHI, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi e distacco*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, 213.

Anche qui pare opportuna una premessa metodologica. Non bisogna confondere la valutazione strettamente politica dall'attività ermeneutica del provvedimento di revisione del mercato del lavoro.

Invero, elementi dell'una e dell'altra teoria possono risultare utili per tentare di fornire un significato alla formula utilizzata dal legislatore. Da un punto di vista strettamente teleologico-sistematico, la finalità della disciplina e in generale dell'intero provvedimento legislativo può essere ravvisata, secondo gli estensori del provvedimento, nell'incremento del tasso di occupazione attraverso un ampliamento delle tipologie flessibili e un allargamento delle maglie delle fattispecie già presenti nel panorama contrattuale⁵¹². È altrettanto innegabile che il d.lgs. n. 276/2003 si ispiri a una logica completamente diversa rispetto alla precedente disciplina⁵¹³, poiché ha impresso “un ulteriore forte impulso all'istituto, attraverso l'ampliamento delle condizioni di accesso e/o l'allentamento delle regole di funzionamento” della precedente disciplina⁵¹⁴.

In tal senso, se si vuole evitare di attribuire un significato anodino alla formula, è necessario soffermarsi sulla *ratio* sottesa alla disciplina della somministrazione a tempo determinato in sostituzione della precedente che si caratterizzava per la temporaneità delle esigenze. Come per la disciplina del contratto a termine, anche per la fattispecie in esame l'obiettivo è attenuare i limiti entro i quali era consentito stipulare un contratto di somministrazione di lavoro⁵¹⁵.

⁵¹² Sulle finalità sottese al d.lgs. n. 276/2003 e sui “presunti orientamenti comunitari” in senso critico, *amplius* M. RICCI, *La revisione legislativa sul mercato*, cit., 275 ss.; G. GHEZZI, *Norme definitorie e obiettivi*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 16; A. PERULLI, *Introduzione*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, XIII ss.

⁵¹³ Secondo P. CHIECO (*Delocalizzazione della subordinazione e somministrazione di lavoro: gli effetti, i rimedi*, in *RIDL*, 2005, n. 2, 340), “nonostante l'apparente continuità” con la disciplina del lavoro interinale la somministrazione di lavoro rappresenta una “novità assoluta del nostro ordinamento”. Anche secondo P. BELLOCCHI (*La somministrazione di lavoro: profili generali*, in *DL*, 2005, n. 1, 40 ss.), l'attuale disciplina della somministrazione di lavoro si ispira a una filosofia diversa rispetto alla precedente, pur condividendo buona parte del contenuto. L'A., inoltre, evidenzia che “contratto commerciale e contratto di lavoro siano ormai tecniche, se non proprio equivalenti, alternative di acquisizione della disponibilità del lavoro subordinato” (p. 41).

⁵¹⁴ Così: R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2004, 179.

⁵¹⁵ L'abrogazione della l. n. 1369/1960 (v. art. 85, comma 1, lett. c)) e il completo superamento del divieto di interposizione rappresentano un dato significativo della volontà di ampliare i margini di ricorso alla somministrazione di lavoro. Basti ancora pensare alla riduzione rispetto alla l. n. 196/1997 (cfr. art. 1, comma 4) dei casi in cui la somministrazione di lavoro è vietata. Infatti, alle ipotesi previste dal legislatore si affiancavano quelle individuate dalla contrattazione collettiva e quelle previste da un decreto ministeriale (limitatamente per le lavorazioni richiedenti sorveglianza medica speciale e per lavori particolarmente pericolosi). Il legislatore (art. 20, comma 5) ha mantenuto il riferimento al divieto di

Inoltre, è necessario fornire un'interpretazione che rappresenti uno strumento utile per evitare di considerare la fattispecie in esame quale inutile "doppione"⁵¹⁶ o un "clone"⁵¹⁷ del lavoro a tempo determinato.

La previsione relativa all'ordinaria attività dell'utilizzatore sembrerebbe deporre nel senso di un utilizzo più ampio rispetto al passato, non circoscritto a esigenze temporanee ma in funzione di una maggiore flessibilità.

Non si configura, tuttavia, un'assoluta fungibilità tra contratto di somministrazione a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo indeterminato poiché, la scelta tra i due tipi non sarà subordinata alla mera discrezionalità del datore di lavoro. Infatti, il ricorso alla somministrazione a termine avrà un valore di carattere generale, mentre la possibilità di stipulare un contratto di somministrazione *sine die* incontrerà pur sempre il limite derivante dalle ipotesi predefinite dal legislatore ovvero quelle ulteriori individuate dalla contrattazione collettiva qualificata⁵¹⁸.

Si è già rilevato (v. *supra* § 2.5) che la formula utilizzata per giustificare il ricorso alla somministrazione a tempo determinato rappresenta un ulteriore esempio *ad adiuvandum* dell'orientamento che ritiene caratterizzate da temporaneità le ragioni oggettive (ex art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001).

Non sembra incoerente con l'impostazione accolta per il contratto a tempo determinato ritenere che l'intervento integrativo del legislatore legittimi la somministrazione di manodopera non solo per il soddisfacimento di esigenze temporanee di lavoro, il che lo si evince dal rinvio alle causali previste per il contratto a tempo determinato, ma anche per esigenze non transitorie⁵¹⁹.

ricorso alla somministrazione per la sostituzione di lavoratori in sciopero, in caso di un precedente ricorso ai licenziamenti collettivi ovvero sospensione del rapporto o riduzione dell'orario di lavoro e in caso di omessa valutazione dei rischi ex art. 4, d.lgs. n. 626/1994.

⁵¹⁶ R. ROMEI, *La contrattazione collettiva in materia di lavoro temporaneo*, cit., 71.

⁵¹⁷ A. VALLEBONA, *L'ipocrisia del lavoro interinale all'italiana*, in *ADL*, 1997, n. 1, 136.

⁵¹⁸ Art. 20, comma 3, d.lgs. n. 276/2003.

⁵¹⁹ Una prima interpretazione in tal senso è stata fornita da M. RICCI, *La somministrazione di lavoro*, cit., 117. Secondo P. CHIECO (*Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 101), "è possibile riconoscere alla somministrazione a termine una tendenziale natura acausale". Dello stesso A., *Le nuove esternalizzazioni tra fornitura di prestazioni lavorative (somministrazione e distacco) e appalti labour intensive*, in CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, cit., 120. Alle medesime conclusioni, se pur con argomentazioni differenti, cfr. M.T. CARINCI, *La somministrazione di lavoro altrui*, in M.T. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda. Titoli III e IV. Artt. 20-32*, in F. CARINCI (coordinato da), vol. VIII, Tomo II, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2003, 30; G. FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, II ed, Torino, Giappichelli, 2004, 174 ss.; A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*,

L'attuale disciplina, rispetto alla precedente, non è più apparentata (o ha perso gran parte dell'apparentamento) "da una larga equivalenza funzionale"⁵²⁰ con la disciplina del contratto a tempo determinato, poiché le esigenze imprenditoriali da soddisfare sono solo in parte le medesime.

Né sembra decisiva l'argomentazione secondo la quale nell'art. 86, comma 3, d.lgs. n. 276/2003 è possibile ravvisare "una sorta di interpretazione autentica" che conferma il carattere temporaneo delle esigenze⁵²¹.

La disposizione transitoria prevede che le clausole dei contratti collettivi stipulati (ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera a), l. n. 196/1997) e vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 "mantengono, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro, *con esclusivo riferimento alla determinazione per via contrattuale delle esigenze di carattere temporaneo che consentono la somministrazione di lavoro a termine*".

Ma *adducere inconveniens non est risolvere argumentum*. Se non si vuole assegnare una finalità didattica⁵²² non sembra che la norma vada oltre il valore meramente tautologico. Tale disposizione, infatti, non fa altro che indicare nelle esigenze temporanee alcune delle esigenze che possono soddisfare la stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro a termine. Poiché il termine di paragone è rappresentato dalla vecchia disciplina sul lavoro interinale che poteva essere giustificato solo a fronte di esigenze transitorie, il riferimento non poteva essere alle esigenze stabili.

Inoltre, se si vuole attribuire un certo valore all'intervento integrativo del legislatore non si può limitare il riferimento all'ordinaria attività alla mera volontà di escludere il carattere della straordinarietà, occasionalità, etc. dalle esigenze di natura temporanea. Se si accogliesse tale impostazione l'inciso sarebbe superfluo poiché già in sede di interpretazione delle esigenze temporanee nel contratto a termine si è avuto modo di

Padova, Cedam, 2004, 101; U. ROMAGNOLI, *Radiografia di una riforma*, in *LD*, 2004, n. 1, 36 ss. *Contra* V. SPEZIALE, *L'intermediazione nell'uso della forza lavoro*, cit., 59 ss.; O. BONARDI, *La nuova disciplina della somministrazione*, cit., 127. M. LANOTTE, *Il contratto di somministrazione di lavoro: tipologie e condizioni di liceità*, in L. GALANTINO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 210 ss.; L. GUAGLIONE, *La somministrazione a tempo determinato*, in M. MAGNANI, P. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino, Giappichelli, 2005, 316 ss.

⁵²⁰ R. DEL PUNTA, *La sfuggente temporaneità: note accorpate sul lavoro a termine e lavoro interinale*, in *DRI*, 2002, 543.

⁵²¹ V. SPEZIALE, *Il contratto commerciale*, cit., 332.

⁵²² In tal senso M.T. CARINCI, *La somministrazione di lavoro altrui*, cit., 31.

argomentare l'ambito applicativo non più caratterizzato da una nozione restrittiva di temporaneità (v. *supra* § 2.5).

Come si è osservato, un conto sono le attese, le speranze, altro è il dato normativo. La formula utilizzata dal legislatore non è certo felice e non tronca “in radice ogni possibile interpretazione di senso contrario”⁵²³. Pur tuttavia, la disposizione in esame consentirebbe di ricorrere alla somministrazione a termine anche ogni qual volta sussistano esigenze di carattere stabile e non transitorio. La nuova disciplina, dunque, sembra estendere significativamente i confini del fenomeno interpositorio al di là del requisito della temporaneità caratterizzante la precedente disciplina.

Questa tesi non è senza conseguenze⁵²⁴. Non si comprende, in realtà, quale sia l'ispirazione antifraudolenta⁵²⁵ cui dovrebbe ispirarsi il nuovo istituto. Non è questa la sede per analizzare nello specifico i dati positivi che contraddicono tale affermazione. Vi sono, infatti, una serie di elementi che non giustificano la condivisione di tale orientamento. Sia consentito, tuttavia, farne un breve cenno. Il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo⁵²⁶ (art. 22, comma 5). Inoltre, se è vero che alla somministrazione a tempo determinato si applica la disciplina del d.lgs. n. 368/2001, è pur vero che il legislatore ha previsto delle eccezioni (art. 22, comma 2) per quanto concerne sia il principio della conversione automatica in contratto a tempo

⁵²³ In questi termini, invece, M. TIRABOSCHI, *Somministrazione di lavoro*, cit., 211.

⁵²⁴ *A latere “datoris”*, l'ampliamento dei margini di ricorso alla somministrazione non muta la valutazione in termini economico-razionali dell'utilizzatore. Nella scelta tra assunzione diretta di personale ovvero somministrazione di manodopera la valutazione sarà effettuata sempre sulla base del rapporto tra costi e benefici. La scelta economicamente razionale dell'utilizzatore risponderà, inevitabilmente, ai medesimi criteri. Ciò che cambia è la maggiore appetibilità nei confronti di tale istituto, vale a dire la presenza di maggiori elementi in grado di far propendere per tale forma contrattuale, dati i maggiori vantaggi ricavabili. *A latere prestatoris*, diversamente, i vantaggi derivanti da una agevolazione nel ricorso alla somministrazione di lavoro possono concretizzarsi in opportunità di lavoro meramente precarie contraddicendo le stesse finalità del d.lgs. n. 276/2003 che, in linea con i principi stabiliti a livello comunitario, intende promuovere la qualità e la stabilità del lavoro.

⁵²⁵ Sulla funzione antifraudolenta dell'istituto della somministrazione v. M. TIRABOSCHI, *Somministrazione di lavoro*, cit., 213.

⁵²⁶ Sul punto già M. RICCI, *La somministrazione di lavoro*, cit., 117, secondo cui “gli effetti sarebbero rilevanti anche sul piano delle relazioni industriali: in un'impresa potrebbero essere occupati differenti gruppi di lavoratori; però, solo uno di questi gruppi dipenderebbe dallo stesso datore di lavoro dell'impresa utilizzatrice, mentre gli altri sarebbero alle dipendenze di diverse imprese fornitrici (p. es., nel caso, di una pluralità di contratti di fornitura). Questo causerebbe una frantumazione degli interessi, di cui sono portatori i distinti gruppi di lavoratori, con l'ovvia difficoltà - per il sindacato - di elaborare una sintesi tra le diverse istanze rivendicative. Il rischio è rendere molto complessa, se non impossibile, la gestione delle relazioni industriali a causa della presenza di una pluralità di organizzazioni sindacali e di contratti collettivi in una stessa impresa”. P. CHIECO, *Somministrazione, comando, appalto*, cit., 125 ss.;

indeterminato del contratto a termine, stipulato entro intervalli di tempo inferiori a quelli stabiliti dalla stessa legge⁵²⁷, sia la conversione *ex tunc*, allorquando la seconda assunzione avvenga senza soluzione di continuità con la prima⁵²⁸. Derogatoria, per certi versi, è altresì la regolamentazione relativa alla proroga disciplinata “nei casi e per la durata [...] dal contratto collettivo applicato dal somministratore”⁵²⁹.

Ora, gli elementi appena descritti inverano la *ratio legis*. Se l’obiettivo contenuto nella direttiva 1999/70/Ce è prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato (v. *supra* § 2.5) e nella somministrazione a termine così come disciplinata dal d.lgs. n. 276/2003 le parti possono liberamente reiterare i contratti, sembra tutt’altro che pacifica la riconduzione della fattispecie in esame nell’alveo della funzione antifraudolenta⁵³⁰.

Si è manifestata dunque un’alterazione sul piano funzionale della durata temporalmente circoscritta del rapporto, sia rispetto alla disciplina precedente, sia in riferimento alla disciplina sul contratto di lavoro a tempo determinato. In entrambi i casi, infatti, l’elemento di alterazione può essere ravvisato nell’assenza del requisito della temporaneità che caratterizzava il ricorso al lavoro interinale e caratterizza, oggi, la disciplina sul contratto a tempo determinato. La scelta del legislatore, condivisibile o non condivisibile, sembra essere stata quella di riferire il requisito della temporaneità non più alle esigenze, ai motivi legittimanti la stipulazione del contratto di somministrazione a termine, ma più semplicemente alla durata del contratto. Temporaneo è il rapporto, non le esigenze alla base delle quali è possibile stipulare la fattispecie contrattuale.

4. L’irrelevanza del termine in alcune fattispecie contrattuali

4.1. (segue) Il lavoro a progetto: l’irrelevanza della durata nella disciplina ibrida tra contratto di durata e contratto a esecuzione istantanea

⁵²⁷ Cfr. art. 5, comma 3, d.lgs. n. 368/2001.

⁵²⁸ Cfr. art. 5, comma 4, d.lgs. n. 368/2001.

⁵²⁹ Art. 22, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

⁵³⁰ L’uso un po’ forzato del pensiero potrebbe portare ad affermare che se si esclude l’applicabilità al contratto di somministrazione di lavoro a termine della disciplina della proroga, della successione dei contratti e, per quanto si è detto in precedenza, delle causali che giustificano il ricorso alla fattispecie, non rimane molto della disciplina del d.lgs. n. 368/2001.

Si è già avuto modo di discorrere in merito alla rilevanza dell'elemento durata nel contratto di lavoro autonomo e, soprattutto, si è tentato di chiarire la *ratio* alla base della quale si è esclusa l'appartenenza di tali contratti alla categoria dei contratti di durata. Come osservato, nel contratto di lavoro autonomo, la durata ha la funzione di determinare il momento dell'adempimento che coincide con la soddisfazione (istantanea) del risultato finale. Diversamente dal contratto di lavoro subordinato, l'elemento temporale ha la funzione di preparazione all'adempimento poiché è il risultato dell'attività dedotta in obbligazione a determinare la durata del rapporto. La continuità ha un significato atecnico nel senso che è utile a caratterizzare la fase di esecuzione necessaria per l'adempimento dell'*opus*⁵³¹. La durata della prestazione non individua la prestazione né determina l'entità quantitativa della stessa, ma viene subita dalle parti quale elemento esterno al contratto⁵³².

Le precedenti considerazioni sono utili per analizzare la disciplina del lavoro a progetto nell'ambito dei contratti di durata e, di conseguenza, la rilevanza del riferimento legislativo all'elemento temporale. In virtù dell'ampiezza dell'istituto e nell'economia del presente lavoro, si procederà solo all'analisi di alcuni profili problematici della disciplina con particolare riferimento alla (ir)rilevanza dell'elemento temporale. Sul punto, non mancano dati normativi contrastanti.

Il d.lgs. n. 276/2003 ha introdotto nel nostro ordinamento una disciplina specifica del lavoro autonomo coordinato e continuativo⁵³³ definendo, sul piano sostanziale, le collaborazioni a progetto⁵³⁴. Il legislatore ha inteso circoscrivere l'area di riferimento dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per impedire l'uso improprio, sviluppatosi nel corso degli anni, "di ricorso alle collaborazioni come surrogato illecito" del rapporto di lavoro subordinato; inoltre, ha predisposto uno statuto protettivo a favore del collaboratore a progetto⁵³⁵.

⁵³¹ Cfr. M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, n. 1, 61. Per ulteriori considerazioni sulla continuità quale elemento che indica il mero protrarsi di fatto dell'attività lavorativa v. G. SANTORO PASSARELLI, *Il lavoro <<parasubordinato>>*, Milano, Angeli, 1979, 59 ss.; A. CESSARI, *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo rito di lavoro*, in *DL*, I, 1974, 6 ss.; G. PERA, *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *RDP*, n. 3, 1974, 422 ss.

⁵³² In tal senso v. le considerazioni svolte *sub cap.* 1 § 4 e ivi gli autori citati.

⁵³³ In merito alla delimitazione dell'ambito dell'intervento legislativo si può notare che il legislatore ha circoscritto l'intervento alle sole collaborazioni coordinate e continuative (cfr. art. 4, comma 1, lett. c)) non intervenendo a modificare la disciplina codicistica del contratto d'opera (art. 2222 c.c.).

⁵³⁴ V. Artt. 61-69, d.lgs. n. 276/2003.

⁵³⁵ In tal senso E. GHERA (*Sul lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2005, n. 2, 195 ss.), secondo cui l'intervento legislativo ha rivisitato e non sostituito la precedente normativa confermando, quale tratto caratteristico

In maniera contraddittoria, l'elemento temporale emerge in una molteplicità di casi, generando forti perplessità⁵³⁶, a volte facilitando opzioni ermeneutiche non condivisibili, in merito alla considerazione circa la rilevanza del termine nel rapporto *de quo*.

In tal senso, si analizzeranno le “contraddizioni logico-sistematiche”⁵³⁷ presenti nella disciplina.

“Il degrado del linguaggio tecnico-giuridico [...] dell'arte di fare leggi”⁵³⁸ emerge in tutta la sua ampiezza nella disciplina del lavoro a progetto.

Vi sono alcuni elementi che, *prima facie*, possono indirizzare verso considerazioni, in merito alla rilevanza dell'elemento temporale, ultronee rispetto all'*intentio legis*. Si tratta di una serie di elementi che sembrano avvicinare il lavoro a progetto alla categoria dei contratti di durata, piuttosto che a quelli a esecuzione istantanea.

Innanzitutto, la previsione relativa alla sospensione del rapporto contrattuale in caso di gravidanza, malattia o infortunio⁵³⁹ e la possibilità di recedere unilateralmente (da parte del committente) in caso di una sospensione superiore a un sesto ovvero a trenta giorni, a seconda che la durata sia determinata o determinabile⁵⁴⁰. Da queste disposizioni sembra evincersi che sia l'attività lavorativa e non la realizzazione dell'*opus perfectum* a essere oggetto del contratto (v. *infra*). Infatti, la previsione della

della fattispecie, “la presenza simultanea” dei tre requisiti della continuità, coordinazione e personalità della prestazione d'opera resa dal collaboratore come indicati dall'art. 409, n. 3 c.p.c. In senso conforme anche M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva*, cit., 37, secondo il quale alla situazione normativa caratterizzante la fattispecie collaborazioni coordinata e continuative ha fatto seguito “una situazione di illegalità diffusa e di massa, di difficile quantificazione, che ha creato nei fatti una fattispecie sostanziale intesa come generatrice di un rapporto funzionalmente equivalente al lavoro subordinato, ma senza costi e senza diritti”.

⁵³⁶ Dubbi e perplessità in merito alla ricostruzione complessiva e all'impianto sistematico della fattispecie sono stati manifestati dalla maggior parte della dottrina. In tal senso, F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale. Art. 61*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON, V. SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX. Artt. 61-86*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, vol. VIII, Tomo III, Milano, Ipsoa, 2004, 32 ss.; A. PERULLI, *Il lavoro a progetto*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 91 ss. Decisamente meno perplesso, nella sua ricostruzione, appare M. PEDRAZZOLI, *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 760 ss.; G. LEONE, *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *RGL*, I, 2004, 93 ss.

⁵³⁷ A. PERULLI, *Il lavoro a progetto*, cit., 93.

⁵³⁸ L. MENGONI, *L'argomentazione orientata*, cit., 6, secondo il quale anche “la scarsa capacità del Parlamento di padroneggiare e comprendere la massa di informazioni provenienti dalla società tecnologica in continua e accelerata evoluzione, aumentano le variabili interpretative e le lacune dei testi legali”.

⁵³⁹ Cfr. art. 66, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

⁵⁴⁰ Cfr. art. 66, comma 2, d.lgs. n. 276/2003.

sospensione configura l'ipotesi dell'esistenza di un obbligo di prestazione nel corso del rapporto⁵⁴¹. Le cause di impossibilità non comportano una proroga del termine di scadenza del contratto, ma, semplicemente, la sospensione del rapporto contrattuale.

Si tratta di previsioni che ben si conciliano con un rapporto di durata nel quale vi è l'interesse continuativo all'adempimento (*quotidie et singulis momentis*) e mal si conciliano con un rapporto a esecuzione istantanea, nel quale ciò che accade prima della realizzazione dell'*opus* è irrilevante, poiché assolve semplicemente a una funzione preparatoria.

Ulteriori elementi possono essere individuati nel compenso che deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito⁵⁴², nella previsione di un coordinamento, anche temporale, della prestazione lavorativa da parte del committente⁵⁴³, nonché nella necessaria indicazione “della durata determinata o determinabile, della prestazione di lavoro”⁵⁴⁴.

Quanto a quest'ultimo elemento, la previsione secondo cui il contratto a progetto debba contenere (ai fini di prova) l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro, potrebbe indurre a ritenere, in maniera non condivisibile, la fattispecie in esame quale fattispecie contrattuale rientrante nel novero dei contratti di durata⁵⁴⁵.

Si tratta di un'interpretazione che non appare condivisibile, almeno *in toto*, per i motivi che si tenteranno di enucleare, anche se è tangibile la spensieratezza del legislatore nel disciplinare il lavoro a progetto e lo spaesamento dell'interprete nel tentativo di ricondurre la disciplina all'interno dei binari logico-sistematici.

⁵⁴¹ M. TREMOLADA, *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in LG, 2004, n.7, 655 e ID., *Struttura e funzione delle collaborazioni a progetto*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Padova, Cedam, 2005, 1048 ss.

⁵⁴² Così: art. 63, d.lgs. n. 276/2003. Il *quantum* relativo al compenso dovrà essere determinato in funzione del risultato che il collaboratore deve produrre, tenendo conto della natura e della durata del progetto o del programma di lavoro.

⁵⁴³ Art. 62, comma 1, lett. d), d.lgs. n. 276/2003.

⁵⁴⁴ Art. 62, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 276/2003.

⁵⁴⁵ In tal senso sembrano condurre le considerazioni svolte da V. PINTO, *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 332 e ID., *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, cit., 441; E. GHERA, *Sul lavoro a progetto*, cit., 220; L. CASTELVETRI, *La definizione di lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1304 ss.

In realtà, i rapporti a progetto sono volti a realizzare un'opera, funzionale alla realizzazione di un progetto o programma o fase di esso in regime di totale autonomia⁵⁴⁶ e sono gestiti dal collaboratore “indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa”⁵⁴⁷. Dunque, il collaboratore deve gestire il progetto in funzione del risultato, che assume rilevanza giuridica indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa. È la funzione preparatoria a essere utile, nel senso che è indispensabile per la realizzazione dell'*opus*, il cui perfezionamento costituisce l'oggetto del contratto.

Le forme di coordinamento circa l'esecuzione dell'attività lavorativa anche sotto il profilo temporale, non valgono a contraddire quanto appena affermato, poiché lo stesso legislatore stabilisce che tale forma di coordinamento temporale in ogni caso non possa pregiudicarne l'autonomia nell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa⁵⁴⁸.

Oltre all'autonomia del collaboratore e alla necessaria coordinazione con il committente, l'irrilevanza del tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione rappresenta uno dei requisiti qualificanti la fattispecie.

Né potrebbe essere diversamente nel momento in cui il legislatore definisce la fattispecie del lavoro a progetto in funzione del risultato⁵⁴⁹, “configurandola come *locatio operis*”⁵⁵⁰. Proprio in tal senso, il legislatore ha previsto che il contratto di lavoro a progetto si risolve “al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto”⁵⁵¹.

Ma vi è di più e si tratta di pure considerazioni sul piano dogmatico. L'indicazione della durata non può essere considerata quale termine negoziale che limita temporalmente il rapporto in questione (come un qualsiasi rapporto di durata), ma è un termine di adempimento che stabilisce il *dies ad quem* dovrà essere adempiuta

⁵⁴⁶ Così come confermato dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 gennaio 2004, n. 1. La prestazione di lavoro a tempo determinato è resa con vincolo di subordinazione e il termine delimita pertanto esclusivamente il periodo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente individuate.

⁵⁴⁷ Art. 61, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

⁵⁴⁸ Art. 62, comma 1, lett. d).

⁵⁴⁹ Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, n.1, 2004, 31 e ID., *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *AA.VV., Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, cit., 1418.

⁵⁵⁰ F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, cit., 34.

⁵⁵¹ Così: art. 67, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

l'obbligazione dedotta in contratto⁵⁵². Il lavoro a progetto, dunque, non è un rapporto di durata⁵⁵³, vale a dire un rapporto caratterizzato da prestazioni che si prolungano per un certo arco temporale in cui l'elemento durata non risulta essere indifferente, l'adempimento è continuativo e vi è il soddisfacimento di un bisogno durevole delle parti.

Se proprio si vuole arricchire di valore l'indicazione della durata, allora, questa non può non essere interpretata in senso favorevole al lavoratore per cui le parti non possono recedere *ante tempus*, se non in presenza di una giusta causa⁵⁵⁴.

Per concludere, il riferimento alla durata della prestazione e non alla durata del rapporto non deve ingannare l'interprete nel tentativo di giustificare la lettera della norma poiché altro non è che "un'aporia concettuale" che "denota la scarsa dimestichezza del legislatore con le questioni dogmatiche"⁵⁵⁵. La durata della prestazione comporta, necessariamente, la determinazione della stessa prestazione sulla base dell'orario di lavoro. Si finirebbe, così, per legittimare l'introduzione della disciplina dell'orario di lavoro all'interno del lavoro a progetto, vale a dire all'interno di una *specie* di lavoro autonomo.

Dall'analisi effettuata, l'istituto del lavoro a progetto potrebbe configurarsi, accanto alle due ipotesi fondamentali dell'interesse al soddisfacimento istantaneo ovvero continuato (o periodico), quale *tertium genus*⁵⁵⁶, che ha caratteristiche dell'una e dell'altra: un'articolazione della prestazione nel tempo (che esclude la possibilità di far rientrare tale ipotesi nell'area dei contratti a esecuzione istantanea) e il soddisfacimento

⁵⁵² Lo stesso art. 67, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 stabilisce che il contratto si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma di lavoro o della fase di esso. In senso conforme, A. PERULLI, *Il lavoro a progetto*, cit., 94 ss. il quale osserva, condivisibilmente, che "la commistione tra elementi dell'una e dell'altra matrice determina un cortocircuito logico-concettuale".

⁵⁵³ Il lavoro a progetto, così, si caratterizza per l'indivisibilità *ratione temporis* dell'*opus*. *Contra* V. PINTO, *Le collaborazioni coordinate e continuative*, cit., 331, secondo cui l'adempimento si configura come una serie indeterminata di adempimenti parziali *ratione temporis*.

⁵⁵⁴ È questa la tesi di F. LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, cit., 34, secondo la quale la previsione della durata rappresenta un "minimo garantito".

⁵⁵⁵ A. PERULLI, *Il lavoro a progetto*, cit., 94. Diversamente, si è affermato che l'indicazione della durata del rapporto non rappresenti una svista del legislatore, ma assuma il preciso significato di individuare un monte ore che misura la prestazione di lavoro. In tal senso, M. PEDRAZZOLI, *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, cit., 762 ss.

⁵⁵⁶ Per una analisi del "lavoro coordinato", quale terza fattispecie rispetto alla dicotomia lavoro subordinato-lavoro autonomo e sui criteri idonei a "marcare un confine apprezzabile" v. le considerazioni di M. PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, 1998, I, 204 ss. Decisamente contrario alla possibilità di configurare un *tertium genus* è M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva*, cit., 37.

istantaneo dell'interesse o del bisogno (che non ammette la possibilità di inquadrare tale ipotesi all'interno della categoria dei contratti di durata).

Tuttavia, pur volendo accogliere questa tesi, non condivisibile, non si può non trascurare un dato incontrovertibile. Il tempo assolve a una diversa funzione, non in vista dell'adempimento dell'obbligazione ma alla produzione del risultato finale. Invero, come si è anticipato⁵⁵⁷, l'elemento temporale è subito dai contraenti e il soddisfacimento dell'interesse contrattuale, il risultato, diventa una "necessità pratica", là dove nei contratti di durata risulta essere una "necessità giuridica"⁵⁵⁸. L'interesse del committente non è soddisfatto dall'attività lavorativa del collaboratore da prestarsi per la durata del rapporto, vale a dire dall'adempimento continuativo dell'obbligazione lavorativa, che manca, ma dall'interesse che ha determinato il sorgere del vincolo, *id est* dalla "realizzazione finale in cui si risolve con piena soddisfazione il fine economico del creditore"⁵⁵⁹.

Non si intende accogliere *tout court* la tesi che annovera il lavoro a progetto tra i contratti di durata, certo i dubbi non mancano e le incertezze sul piano interpretativo non sono fugate dall'intervento legislativo.

Qualora il progetto, programma o fase di esso abbia ad oggetto un'unica opera o servizio reiterati nel tempo ovvero più *opere* o servizi collegati e caratterizzati dalla ripetizione della collaborazione a intervalli, sussisterebbero tutti gli elementi delle prestazioni di durata c.d. periodiche.

Sia consentita una breve digressione sul piano dogmatico. Come si è già osservato⁵⁶⁰, all'interno della categoria generale delle prestazioni di durata è possibile distinguere quelle continuative (ininterrotte) da quelle periodiche, vale a dire caratterizzate da un nesso di continuità della prestazione. Queste ultime rientrano nel novero dei contratti di durata ogni qual volta le interruzioni del comportamento dovuto risultano essere irrilevanti⁵⁶¹. Dunque, non solo l'obbligazione di una prestazione

⁵⁵⁷ Si vedano le considerazioni svolte *sub cap.* 1 § 4.

⁵⁵⁸ Così: G. NOVARA, *Il recesso volontario*, cit., 8.

⁵⁵⁹ In questi termini anche L. MENGONI, *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, cit., 190 ss. Secondo A. PERULLI (*Il lavoro a progetto*, cit., 89), "il risultato derivante dall'adempimento dell'obbligazione di lavoro [consiste] nel "risultato del risultato o risultato in senso pregnante, cui tende l'organizzazione del committente".

⁵⁶⁰ Per queste considerazioni v. *sub cap.* 1 § 3.

⁵⁶¹ C. ASSANTI, *Il termine finale*, cit., 17 ss.; E. SARACINI, *Il termine e le sue funzioni*, cit., 91 ss.; V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 12; A. DE MARTINI, *Obbligazioni di durata*, in *NDI*, XI, Torino, Utet, 1965, 657.

continuativa ma anche l'obbligazione di una prestazione periodica o reiterata rappresenta il possibile contenuto del rapporto di durata⁵⁶². Inoltre, le obbligazioni di durata possono distinguersi a seconda che la clausola di durata sia determinata in funzione dello scopo ovvero unicamente dal decorso temporale poiché non incontra il limite del risultato finale⁵⁶³.

La ripetizione periodica dello stesso *opus* o il legame tra più *opera* possono essere funzionali alla soddisfazione di un bisogno durevole del committente e, dunque, dovrebbero far rientrare il lavoro a progetto nel novero dei contratti di durata⁵⁶⁴ in ragione della determinazione della stessa durata in funzione dello scopo (risultato) e non del mero decorso temporale.

Quanto osservato può avere una certa corrispondenza sul piano dogmatico solo se si assumono determinati presupposti. Infatti, come già sostenuto dalla dottrina, per poter distinguere un rapporto di durata da uno a carattere istantaneo, è necessario far riferimento a “criteri sussidiari” poiché non è sufficiente se la prestazione debba eseguirsi in un unico momento ovvero in maniera continuativa⁵⁶⁵.

Un dato appare certo. Se si intende annoverare il lavoro a progetto all'interno della categoria dei rapporti di durata, non lo si può fare dalla “via principale” poiché dalla disciplina non sembrano emergere gli elementi caratterizzanti un contratto di durata a esecuzione continuata (prestazione unica e ininterrotta). Lo si potrebbe fare, invece, rinviando ai contratti di durata a esecuzione periodica, che hanno come tratto caratteristico lo svolgimento di prestazioni parziali suscettibili di considerazione a sé stante ovvero unitaria⁵⁶⁶.

A tal proposito è necessaria un'ulteriore precisazione. Per l'inquadramento del lavoro a progetto nei contratti di durata a esecuzione periodica, le prestazioni (l'unica

⁵⁶² Anche per tali obbligazioni valgono le stesse considerazioni svolte per i contratti di durata: l'entità quantitativa della prestazione è determinata dal tempo e in funzione di questo sicché la durata soddisfa un bisogno durevole.

⁵⁶³ Così: G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 158.

⁵⁶⁴ In questi termini già G. SANTORO PASSARELLI, *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, n.7, 664 e ID., *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni continuative e coordinate*, in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2005, 1558 ss.; G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, 2003, 672; M. MISCIONE, *Il collaboratore a progetto*, in *LG*, 2003, 820. In precedenza per tali considerazioni v. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, I, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2000, 296.

⁵⁶⁵ In questi termini A. PERULLI, *Il lavoro autonomo*, cit., 185.

⁵⁶⁶ Per la distinzione all'interno della categoria contratto di durata v. le osservazioni *sub cap.* 1 § 4.

opera o servizio reiterato nel tempo ovvero più *opera* o servizi collegati e caratterizzati dalla ripetizione della prestazione a intervalli), anche se suscettibili di avere un'utilità economica autonoma, devono essere "intimamente collegate e connesse"⁵⁶⁷ tra loro e caratterizzate da un "coordinamento funzionale"⁵⁶⁸.

Ma ciò non è di per sé sufficiente. La sola connessione funzionale non esclude che il lavoro a progetto possa caratterizzarsi per una serie di prestazioni istantanee, reiterate nel tempo, che eluderebbero il requisito della continuità quale elemento proprio del contratto di durata. Ciò che è essenziale per un corretto inquadramento della fattispecie in esame è la verifica del requisito della continuità.

L'attività prestata dal collaboratore deve essere continuativa, né deve concretizzarsi nel solo risultato finale ma deve essere riferita alla durata dell'esecuzione della collaborazione. In termini più espliciti, la continuità non deve caratterizzare il solo rapporto ma anche l'adempimento⁵⁶⁹, *id est* la fase di esecuzione del progetto o del programma di lavoro.

In tal senso, le parti non si obbligano più volte (in caso di uno stesso *opus* reiterato nel tempo ovvero di più *opera* o servizi collegati) ma si obbligano per una certa durata e in continuità⁵⁷⁰.

Tuttavia, quanto osservato sembra scontrarsi con il dato normativo secondo cui i progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso sono "gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato" (art. 61, comma 1) salvo che non si interpreti la disposizione in termini di esclusione del "rilievo giuridico al compimento di un *opus*", limitandosi a prevedere "la destinazione dell'attività autonoma alla produzione di utilità che soddisfino l'interesse creditorio"⁵⁷¹. In tal senso, l'attività del collaboratore soddisfa l'utilità del committente non solo attraverso la realizzazione dell'*opus*, ma anche per effetto dell'attività continuativa comunque funzionale al risultato finale.

Se pur non si aderisce a tale teoria, per i motivi prima indicati, solo così interpretata la norma sembrerebbe rispondere ai criteri propri dei contratti di durata.

⁵⁶⁷ V. CASSÌ, *La durata della prestazione*, cit., 112.

⁵⁶⁸ G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 21. In termini non dissimili anche M.V. BALLESTRERO, *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, cit., 61.

⁵⁶⁹ Da tali considerazioni muove G. PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali*, cit., 671, secondo cui, in maniera non condivisibile, nel lavoro a progetto "si attribuisce rilievo non solo all'*opus*, ma anche alle modalità di adempimento dell'obbligazione".

⁵⁷⁰ In tal senso G. OPPO, *I contratti di durata*, cit., 42.

⁵⁷¹ In questi termini V. PINTO, *La categoria giuridica delle collaborazioni*, cit., 460. *Contra* A. PERULLI, *Il lavoro a progetto*, cit., 89.

Dalle considerazioni svolte emerge un dato: la strutturale temporaneità del rapporto di lavoro a progetto non chiarisce, tuttavia, anche per l'ambiguità nella formulazione di alcune disposizioni, se l'elemento durata determini il mero protrarsi di fatto dell'attività lavorativa ovvero inerisca "all'intima struttura giuridica dell'obbligazione"⁵⁷².

4.2. (segue) Il contratto per prestazioni di lavoro intermittente (a tempo determinato): termine e contratto di disponibilità

Tra le tipologie di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile il legislatore ha disciplinato lo strano caso del lavoro intermittente (o a chiamata o *job on call*) che, se rappresenta una novità sul piano normativo, ha un antecedente nella prassi contrattuale⁵⁷³.

Il contratto di lavoro intermittente è espressamente definito come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti previsti dalla legge e dal contratto collettivo⁵⁷⁴.

E' stato giustamente osservato che il tempo di lavoro in tale fattispecie rappresenta "un elemento indeterminato, ovvero [è] determinabile all'occorrenza, in funzione delle contingenti e variabili esigenze produttive dell'impresa"⁵⁷⁵.

Il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato, a tempo sia indeterminato, sia determinato⁵⁷⁶.

In precedenza, si è già accolto l'assunto secondo cui il termine non è elemento essenziale, in tale fattispecie, poiché attiene al momento anteriore all'instaurarsi del rapporto. Di conseguenza, l'apposizione del termine è estranea alla struttura dello stesso

⁵⁷² P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, cit., 296.

⁵⁷³ L'esempio è stato riproposto dalla dottrina quasi unanime. Si tratta dell'accordo tra Elettrolux-Zanussi e parti sociali (con esclusione della Fiom-Cgil) del giugno 2000, fallito sul nascere. Per un'analisi v. M. BIAGI, *L'accordo Zanussi e il "lavoro a chiamata"*, in *GL*, n. 26, 2000, 56.

⁵⁷⁴ Così: art. 34, d.lgs. n. 276/2003.

⁵⁷⁵ R. VOZA, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., 252 e ID., *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, cit., 349.

⁵⁷⁶ Su quest'ultimo profilo, in realtà, la legge delega non aveva previsto la possibilità di stipulare un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato. V. art. 4, comma 1, lett. a).

negoziario e non rappresenta un requisito di validità per la caratterizzazione del contratto⁵⁷⁷.

Negata la natura essenziale del termine nel rapporto in esame e, in generale, rifiutata qualsiasi incidenza dello stesso, se non nel c.d. contratto di disponibilità, è necessario eliminare un equivoco. La possibilità di prevedere una clausola di durata non giustifica l'applicabilità della disciplina del contratto a tempo determinato (*ex* d.lgs. n. 368/2001), tra l'altro non richiamato dal legislatore⁵⁷⁸. In tal senso, a differenza di quanto previsto dalla c.d. clausola generale (*ex* art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001), non vi è alcuna indicazione delle causali giustificatrici. Il legislatore ha stabilito che il contratto intermittente possa essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, e rinvia alla contrattazione collettiva⁵⁷⁹ ovvero alla fonte regolamentare⁵⁸⁰ l'individuazione dei casi di ricorso a questa figura contrattuale. Vi è inoltre, la possibilità di concludere tali contratti, se pur in via sperimentale, in presenza di un'esigenza di natura soggettiva⁵⁸¹.

Non si condivide, dunque, l'opinione di chi⁵⁸² ha sovrapposto le esigenze che giustificano la conclusione del contratto di lavoro intermittente con le ragioni che, invece, consentono la stipulazione del contratto a tempo determinato.

Non solo, ma non vi è alcun legame tra il termine apposto al contratto di lavoro intermittente (*rectius*: al contratto di disponibilità) e le esigenze che giustificano il

⁵⁷⁷ Per tali considerazioni si rinvia alle osservazioni *sub* cap. 1 § 5.2.

⁵⁷⁸ Questa tesi è confermata, inoltre, dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 3 febbraio 2004, n. 4.

⁵⁷⁹ L'art. 34, comma 1, d.lgs. n. 276/2003 così come è stato sostituito dall'art. 10, d.lgs. n. 251/2004: "Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37".

⁵⁸⁰ Secondo quanto disposto dall'art. 40, d.lgs. n. 276/2003 il Ministero è intervenuto con un apposito decreto (v. d.m. 23 ottobre 2004, in *GU*, 4 novembre 2004, n. 259), in via provvisoriamente sostitutiva delle determinazioni della contrattazione collettiva.

⁵⁸¹ Così: art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003: "In via sperimentale il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento".

⁵⁸² S. NAPPI, *I contratti di lavoro intermittente e ripartito*, in *DML*, 2004, n. 1-2, 159, ad avviso del quale il lavoro a chiamata dovrebbe legittimarsi per le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, richiamando, per errore la disposizione in tema di *part-time* in luogo di quella prevista per il contratto di somministrazione a tempo determinato.

ricorso a tale fattispecie perché la clausola di durata non attiene al rapporto in senso stretto

Ciò che interessa questo studio è l'analisi della funzione del termine. Nel rapporto in esame non è possibile effettuare alcuna analisi in tal senso poiché, in realtà, anche là dove vi fosse una stipulazione a tempo determinato del contratto di lavoro intermittente, la predeterminazione temporale non attiene al rapporto ma al momento anteriore allo stesso, alla disponibilità promessa dal prestatore di lavoro di svolgere prestazioni a carattere discontinuo o intermittente. Inoltre, l'intermittenza o la discontinuità richiamate dal legislatore non attengono al rapporto, bensì alla prestazione di lavoro.

Emerge, così, l'impossibilità di esaminare, sul piano della scansione temporale, tale rapporto, avendo caratteristiche che esulano dal presente studio.

CAPITOLO III

CLAUSOLA DI DURATA E *NON STANDARDS WORKS* TRA RAZIONALITÀ GIURIDICA ED ESIGENZE DEL MERCATO

SOMMARIO: 1. Gli strumenti d'ingresso nel mercato del lavoro di carattere temporaneo: trasformazione delle tecniche di regolazione del mercato del lavoro. - 2. Predeterminazione della durata del rapporto e interesse collettivo all'occupazione. - 3. Temporaneità del vincolo contrattuale e diversificazione tipologica negli orientamenti comunitari all'interno della strategia coordinata a favore dell'occupazione. - 3.1 (segue) La direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato tra esigenze occupazionali e tutele fondamentali: la funzionalizzazione del termine in chiave antifraudolenta.

1. Gli strumenti d'ingresso nel mercato del lavoro di carattere temporaneo: trasformazione delle tecniche di regolazione del mercato del lavoro

Si è già osservato come l'estensione delle tipologie contrattuali caratterizzate dalla temporaneità del rapporto rappresenti il motivo dominante della legislazione lavoristica più o meno recente. Infatti, nel corso degli ultimi tempi, il diritto del lavoro ha subito modificazioni significative, imputabili in gran parte alla crisi economica, alla trasformazione sostanziale dei processi produttivi⁵⁸³, alla frammentazione sociale che sposta il conflitto dai grandi blocchi sociali a forme microconflittuali e spinte settoriali⁵⁸⁴.

Una breve notazione metodologica. Non interessa in questa sede analizzare il fenomeno della flessibilità *tout court*⁵⁸⁵ che, come è noto, si caratterizza per il suo

⁵⁸³ Il contratto di lavoro a tempo determinato insieme ad altre tipologie contrattuali contrassegnate dalla temporaneità del vincolo obbligatorio costituiscono una costante e assumono una rilevanza sempre più marcata all'interno degli strumenti di ingresso nel mercato del lavoro. Per una sintesi sociologica di tali fenomeni con particolare riferimento alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro, v. A. ACCORNERO, *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, Bologna, Il Mulino, 2002, 3 ss.

⁵⁸⁴ Come è ampiamente noto, i primi segnali di cambiamento, dovuti ai fenomeni di stagnazione dell'attività produttiva e di concomitante inflazione e, in generale, la crisi economica si ripercuote sul sistema di relazioni industriali e sulla fisionomia del diritto del lavoro che assume le vesti dell'emergenza. Per maggiori approfondimenti, cfr. per tutti AA.VV. (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, XI ss.; T. TREU, *Il futuro del diritto del lavoro: contrattualismo, interventismo, liberismo*, in *Jus*, 1985, n. 2, 387 ss.

⁵⁸⁵ Sugli aspetti economici e ideologici sottesi alle esigenze di flessibilizzazione dei processi produttivi, *amplius* U. CARABELLI, *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia e in Europa*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Angeli, 1999, 33 ss. Per un'analisi sociologica del "nuovo potere" della flessibilità che nega il fattore umano, cfr. R. SENNETT, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 2001, 59 ss.

significato polisemantico⁵⁸⁶; piuttosto si intende esaminare un aspetto particolare: il modello contrassegnato dalla considerevole introduzione nel mercato del lavoro di fattispecie contrattuali con durata limitata del rapporto, in funzione puramente strumentale, per il soddisfacimento delle mutevoli esigenze aziendali⁵⁸⁷.

La c.d. stagione della flessibilità è stata preceduta da una legislazione fortemente garantistica⁵⁸⁸, che ha sviluppato la figura emblematica “dell’operaio stabile a tempo pieno”⁵⁸⁹ e un rapporto di lavoro tendenzialmente a tempo indeterminato all’interno dell’impresa fordista di grandi dimensioni⁵⁹⁰.

Il diritto del lavoro s’è evoluto⁵⁹¹ secondo una natura “personale” del rapporto, tendente al potenziamento delle garanzie giuridiche contro l’imprenditore⁵⁹², per compensare la disuguaglianza del potere contrattuale sottesa al rapporto di lavoro⁵⁹³. Il modello garantistico individuale è fiorito in periodi di stabilità e di espansione

⁵⁸⁶ È noto che, a seconda del contesto in cui è utilizzata, la parola flessibilità possa acquistare differenti significati. Si è soliti analizzare il fenomeno della flessibilità sotto diversi profili che attengono più precisamente all’organizzazione del lavoro, al tempo di lavoro, al contratto di lavoro, all’aspetto retributivo del rapporto di lavoro e al rapporto tra fonti del diritto del lavoro. Sui “nuovi significati assunti dal simbolo lessicale della flessibilità”, cfr. L. MARIUCCI, *Le fonti di diritto del lavoro*, cit., 52 ss.; G. SANTORO PASSARELLI, *Diritto del lavoro (flessibilità)*, in *EGT*, XI, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1997, 1 ss.

⁵⁸⁷ Cfr. *sub cap.* 2 § 1.

⁵⁸⁸ Diversi sono stati i provvedimenti a forte connotazione garantista finalizzati a soddisfare gli interessi individuali e collettivi dei lavoratori anche attraverso la riduzione dei poteri imprenditoriali. In tal senso, la l. n. 1369/1960, la l. n. 230/1962, la l. n. 604/1966 e lo Statuto dei lavoratori rappresentano solo alcuni esempi di una stagione caratterizzata dall’attenzione verso i bisogni e le necessità dei lavoratori.

⁵⁸⁹ A. ACCORNERO, *Il lavoro come ideologia*, Bologna, Il Mulino, 1980, 182.

⁵⁹⁰ Sul superamento dei modi di produzione tradizionali, v. F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*, 1985, n. 2, 203 ss.; T. TREU, *Diritto del lavoro (voce per il Digesto 2000)*, in *DLRI*, 1987, n. 4, 715 ss.

⁵⁹¹ Per una compiuta analisi sull’evoluzione del contratto di lavoro quale “storia di una aspirazione non realizzata”, v. B. VENEZIANI, *L’evoluzione del contratto di lavoro in Europa*, cit., 24 ss. e ID., *The evolution of contract of Employment*, in B. Hepple (ed.), *The Making of Labour Law in Europe*, Mansell, London, 1986, 31 ss.; L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, cit., 7 ss.; R. SCOGNAMIGLIO, *Il codice civile e il diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1995, II, 1235 ss.; M. CAPPELLETTO, *Per una storia del diritto del lavoro: il contratto collettivo e i probiviri*, in *RTDPC*, 1977, 1198 ss.

⁵⁹² Sulla proposta ricostruttiva per attenuare le implicazioni patrimonialistiche e rivalutare all’interno dello schema della locazione il profilo personalistico del lavoro, *amplius* L. BARASSI, *Il Contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, cit., 454 ss.; L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *RS*, 1965, 675; G. GIUGNI, *Diritto del lavoro (voce per un’ enciclopedia)*, in *DLRI*, 1979, 1, 26; H. SINZHEIMER, *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, in *DLRI*, n. 2, 1979, 217 ss. Secondo A. SUPIOT (*Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994, 74), il diritto del lavoro “ha reinserito la dimensione fisica, e dunque extrapatrimoniale, nel gioco delle categorie del diritto delle obbligazioni”. E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti di lavoro atipici*, in *DL*, n. 6, 2003, 1115 e in U. CARABELLI, B. VENEZIANI (a cura di), *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, Cacucci, 2003, 61 ss. Su questi aspetti v. anche M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Lodovico Barassi cent’anno dopo*, Milano, V&P, 2003, 13 ss.

⁵⁹³ O. KAHN-FREUND, *Labour and the law*, London, Stevens, 1977, 6. Per considerazioni analoghe, G. GIUGNI, *Diritto del lavoro*, cit., 23 ss.

economica⁵⁹⁴ secondo uno schema, basato essenzialmente sull'inderogabilità della norma⁵⁹⁵. La legge stabiliva i minimi di tutela e il contratto collettivo, nella sua parte normativa, poteva arricchire la previsione legislativa migliorandola⁵⁹⁶.

A partire dalla metà degli anni '70, la crisi economica si ripercuote sul sistema di relazioni industriali e sulla fisionomia del diritto del lavoro⁵⁹⁷. Con l'acuirsi della crisi economico-occupazionale si accentuano i margini di flessibilità del rapporto di lavoro nella consapevolezza (acquisita soprattutto dal legislatore e, in parte, dalle organizzazioni sindacali) che l'elevato tasso di rigidità non costituisca un fattore di promozione dell'occupazione, erodendo, così, il "mito della legge à tout faire"⁵⁹⁸. In quel contesto, l'attenuazione delle garanzie astratte, generali e inderogabili non ha realizzato "una caduta verticale in favore dei rapporti di mercato"⁵⁹⁹, ma ha generato forme di flessibilità contrattata⁶⁰⁰ ovvero controlli "esterni e preventivi" di carattere amministrativo-sindacale⁶⁰¹. Il contrasto tra realtà e disciplina regolatrice ha rappresentato un sintomo di crisi e il modello tradizionale c.d. garantista non è stato in grado di rispondere efficacemente alla nuova e crescente domanda di flessibilità di forme d'impiego del lavoro⁶⁰².

⁵⁹⁴ Sulla relatività e storicità dei diritti fondamentali e sull'impossibilità di darne un fondamento assoluto, v. N. BOBBIO, *Sul fondamento dei diritti dell'uomo*, in *L'età dei diritti*, Torino, Einaudi, 1990, 10 ss.

⁵⁹⁵ G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro degli anni '80*, in *DLRI*, 1982, 375.

⁵⁹⁶ G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2004, 174 ss.

⁵⁹⁷ Sulla legislazione della crisi, *amplius* L. MARIUCCI, *Le fonti del diritto del lavoro*, cit., 47 ss.

⁵⁹⁸ A. JEAMMAND, *Il diritto del lavoro alla prova del cambiamento*, in *DL*, 1997, 3

⁵⁹⁹ R. DE LUCA TAMAJO, *Il contratto di formazione e lavoro: figura paradigmatica degli anni '80*, in *Il contratto di formazione e lavoro fra legislazione e contrattazione*, in Atti del Convegno di Catania (24-25 novembre 1989), Giuffrè, 1991, 42 e in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 45 ss.

⁶⁰⁰ È, questo, il passaggio dal garantismo c.d. rigido a un garantismo flessibile. Sul tema, cfr. AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass*, cit., 3 ss.; A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, cit., 1 ss.

⁶⁰¹ M. D'ANTONA, *Le tipologie "flessibili" del rapporto*, cit., 60; P. SARACINI, *Il contratto di lavoro a termine: dalla legge alla contrattazione collettiva*, in *DL*, 1997, n. 1, 107 ss.

⁶⁰² Secondo T. TREU (*Il futuro del diritto del lavoro: contrattualismo*, cit., 388), la "tradizionale disciplina di tutela per norme generali" era inadeguata per soddisfare le "esigenze di flessibilità del lavoro richieste dalle trasformazioni produttive". Secondo P. PERULLI (*Le relazioni industriali e i due fronti della flessibilità*, in *DLRI*, 1986, 29, 85), "l'iniziativa principale" nel processo di ristrutturazione e di aggiustamento è assunta dalle imprese rispetto al passato dove i "cambiamenti nelle relazioni industriali erano prevalentemente iniziati dalle domande del sindacato". Più in generale sul superamento della concezione tradizionale e sul fenomeno della flessibilità, quale strumento necessario per rispondere alle esigenze del mercato, cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele?*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, 52 ss.

L'evoluzione unidirezionale che aveva caratterizzato la "lunga traiettoria" compiuta dal diritto del lavoro nel corso degli anni "lungo la strada della modernizzazione"⁶⁰³ tendente al continuo accrescimento dei diritti riconosciuti ai lavoratori⁶⁰⁴ subisce una svolta⁶⁰⁵, che conduce alla "lenta, inevitabile e sostanziale alterazione morfologica del modello di legislazione promozionale"⁶⁰⁶.

La tendenza verso una flessibilizzazione del rapporto di lavoro e dell'apparato garantistico non ha esaurito la spinta propulsiva⁶⁰⁷, anche se sono mutate le tecniche di riferimento (p. es., il diverso ruolo attribuito alla contrattazione collettiva nella regolazione e nel controllo della manodopera flessibile).

La diversificazione delle tipologie contrattuali non rappresenta più lo strumento utilizzato per rispondere efficacemente a una situazione congiunturale, ma è un "nuovo ambiente nel quale il diritto del lavoro è chiamato a vivere"⁶⁰⁸.

Il ricorso a forme *non standard* di utilizzo della manodopera attraverso la rivisitazione di quelle preesistenti e l'introduzione di nuove caratterizza i recenti provvedimenti legislativi di revisione del mercato del lavoro (d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni).

L'emorragia del contratto di lavoro classico non si è arrestata, anzi la perdita delle peculiarità dello storico schema del contratto di lavoro a tempo indeterminato è, oggi, ancora più profonda. Il distacco dalle forme tradizionali di impiego, come si è osservato, nato da una situazione di crisi economica rappresenta, nell'attuale quadro giuridico, un dato incontrovertibile privo di un ancoraggio congiunturale, ma figlio di

⁶⁰³ In questi termini G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro alla svolta di un secolo*, in *DLRI*, 2000, n. 86, 177 e 179.

⁶⁰⁴ Una compiuta riflessione sulla funzione promozionale del diritto, funzione che è andata estendendosi, accanto a quelle tradizionali della repressione e del controllo, con il progressivo espandersi dello Stato sociale è stata compiuta da N. BOBBIO, *La funzione promozionale del diritto*, in *Dalla struttura alla funzione*, Milano, Edizioni di comunità, 1977, 3 ss.

⁶⁰⁵ E. GHERA, *Intervento*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass*, (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, cit., 256, secondo cui il contesto unidirezionale in cui s'è sviluppato il diritto del lavoro ha lasciato il posto ad un contesto "policentrico" nel quale legge e contratto si integrano. Per un'analisi delle politiche intraprese in quegli anni v. F. LISO, *Ragionamenti de iure condito e de iure condendo per una nuova politica del lavoro*, in *RIDL*, 1995, n. 2, 165 ss.

⁶⁰⁶ B. VENEZIANI, *La crisi del Welfare State e i mutamenti del diritto del lavoro italiano*, in A. DE FELICE (a cura di), *Argomenti di legislazione sociale*, Bari, Cacucci, 2001, 29.

⁶⁰⁷ Si vedano le considerazioni dell'OECD, *Employment Outlook 2004* che registra nel mercato del lavoro italiano un aumento dei lavoratori assunti con contratti di natura temporanea.

⁶⁰⁸ Così: M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 11.

una chiara scelta ideologico-culturale⁶⁰⁹ di precarizzare la forza lavoro (nel senso di attribuire agli imprenditori un'ampia libertà di assumere, di interrompere il rapporto di lavoro e di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa)⁶¹⁰.

La precarizzazione dei rapporti di lavoro, certo, non nasce di recente⁶¹¹. La natura del lavoro è cambiata⁶¹². Pur tuttavia, non sembra contestabile affermare che tale opzione di politica del diritto sia stata *incoraggiata* dal d.lgs. n. 276/2003 (e successive modificazioni e integrazioni)⁶¹³.

La *ratio* di fondo consiste nel “sottomettere la razionalità giuridica alle esigenze del mercato”⁶¹⁴. Il monolitico paradigma del contratto di lavoro a tempo indeterminato deve fare i conti con la necessità di percorrere “la strada della flessibilizzazione” per fronteggiare le tendenze in atto⁶¹⁵. Ma il diritto del lavoro non può recitare un ruolo passivo e subalterno di mera registrazione delle mutevoli tendenze economiche e sociali⁶¹⁶, ma deve riappropriarsi della veste del protagonista, recitando una parte attiva nel governo delle regole del mercato per salvaguardare valori e diritti fondamentali riconosciuti nel corso degli anni⁶¹⁷.

⁶⁰⁹ Sul nuovo approccio “culturale”, v. M. TIRABOSCHI, *Riforma Biagi e strategia europea per l'occupazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi*, cit., 40. L'A. sottolinea, in maniera non condivisibile, la mancanza “sul piano culturale prima ancora che su quello giuridico-istituzionale” dell'Italia nell'affrontare il problema occupazionale.

⁶¹⁰ La scelta si è indirizzata, invero, non solo verso forme di flessibilità d'impiego ma anche di flessibilità dei salari, dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, nonché di flessibilizzazione delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro. Ai fini del presente lavoro, l'analisi sarà dedicata essenzialmente alla flessibilità delle forme d'impiego non tralasciando di sottolineare che anche in riferimento ad altri elementi è possibile percepire la netta controtendenza rispetto alla scelte di politica del diritto e del lavoro del passato.

⁶¹¹ Come ricordato da M.G. GAROFALO (*Deregolazione del mercato del lavoro, lavori atipici e diritti*, in *RGL*, 1995, 1, 301), la ricerca di flessibilità non è un fenomeno degli ultimi anni ma è “una costante della rivoluzione industriale”.

⁶¹² R. DAHRENDORF, *Quadrare il cerchio*, Bari, Laterza, 1995, 60.

⁶¹³ Per un'analisi delle singole fattispecie contrattuali contrassegnate dal vincolo obbligatorio ridotto, si rinvia alle considerazioni svolte *sub cap.* 2.

⁶¹⁴ V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 411.

⁶¹⁵ U. CARABELLI, *Flessibilizzazione o destrutturazione*, cit., in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 44.

⁶¹⁶ Come già affermato da M.G. GAROFALO, *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, 469 negli ultimi anni si assiste a un “nuovo atteggiamento del diritto [che] non ha più funzione di introdurre innovazioni nei rapporti economici e sociali, ma quella di registrare e legittimare i cambiamenti che in essi avvengono: la scienza gius-lavoristica non ha più la funzione di dare congrua veste tecnica ai progetti di modificazione del diritto proposti dalla politica, ma quella ideologica, di spingere il diritto a registrare passivamente e a legittimare i processi in atto”. In questi termini anche, V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 415.

⁶¹⁷ Sulla necessità di evitare che le ragioni dell'economia “risultino l'esclusivo metro di valutazione per le scelte di politica del diritto” in vista della “conservazione di adeguati livelli di sicurezza e protezione sociale”, *amplius* U. CARABELLI, *Flessibilizzazione o destrutturazione*, cit., in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 45 e ivi gli autori citati. Cfr. anche S. SCIARRA,

La visione unidirezionale del diritto del lavoro, sempre più utilizzato quale “tecnica di incentivazione all’impiego”⁶¹⁸ (v. *infra* § 2), rischia di creare i presupposti per un “attacco generalizzato” allo statuto protettivo progressivamente eretto⁶¹⁹.

Nei provvedimenti legislativi del 2003-2004 si conferma la tendenza a privilegiare l’interesse delle imprese a fronteggiare esigenze improvvise di mercato o, più in generale, ad assecondare le mutevoli necessità richieste dalla produzione, attraverso la predisposizione di strumenti di ingresso nel mercato del lavoro di carattere temporaneo⁶²⁰.

Né va dimenticato che la stipulazione di contratti di lavoro contrassegnati dalla durata limitata del rapporto, in virtù della loro “precarietà strutturale”, si ripercuote negativamente sulle aspettative di certezza dei lavoratori restituendo gli stessi alle “incertezze del mercato”⁶²¹.

La disciplina del lavoro a tempo determinato ha, per certi versi, anticipato le *guides lines* dei più recenti provvedimenti di revisione del mercato del lavoro. Si allude, anzitutto, al ruolo riconosciuto all’autonomia collettiva nella regolazione dei rapporti di lavoro flessibili, nonché al passaggio dal metodo della concertazione sociale al nuovo sistema di matrice comunitaria del dialogo sociale.

Parole vecchie e nuove: diritto del lavoro e occupazione, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, cit., 1153, secondo la quale è necessario evitare che “il gergo dell’economia prevalga e si impossessi sempre più delle espressioni del diritto, fondendo in un unico messaggio le indicazioni circa le scelte da fare e le decisioni da prendere”. Sul rapporto tra le identità e le funzioni tra discipline economiche e giuridiche con particolare riferimento al diritto del lavoro, cfr. R. DEL PUNTA, *L’economia e le ragioni del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2001, n. 1, 3 ss.; P. ICHINO, *Il dialogo tra economia e diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, 165 ss.

⁶¹⁸ A. PERULLI, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 67.

⁶¹⁹ L. GALLINO, *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza, 2001, 14

⁶²⁰ Si tratta di un fenomeno rientrante nella categoria delle c.d. “leggi-incentivo” tendenti a stimolare l’attività dei privati al compimento di specifici atti confacenti all’interesse pubblico. Nel nostro caso, il legislatore individua quale interesse pubblico l’incremento dei livelli occupazionali e per raggiungere tale obiettivo stimola l’attività dei singoli (imprenditori) attraverso la predisposizione di alcuni incentivi di carattere economico-normativo. È il legislatore che individua il fine da perseguire e concede la possibilità al privato di partecipare al perseguimento di tale interesse pubblico attraverso opportunità vantaggiose predisposte dallo Stato. Solo soffermandosi sul d.lgs. n. 276/2003 (ma non è un fenomeno nato di recente, v. *sub cap.* 2) gli esempi in tal senso sono numerosi: si pensi all’apprendistato, al contratto di inserimento, al lavoro intermittente, alla somministrazione di lavoro, etc. Per un’analisi in termini più generali del rapporto tra legge e scelta dei fini, cfr. N. IRTI, *L’età della decodificazione*, Milano, Giuffrè, 1986, 33 ss.; G. GUARINO, *Sul regime costituzionale delle leggi di incentivazione e di indirizzo*, in *Scritti di diritto pubblico dell’economia e di diritto dell’energia*, Milano, Giuffrè, 1962, 131 ss.

⁶²¹ B. VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti*, cit., 266 e 267.

La descritta opzione di politica del diritto è stata confermata dal contenuto del d.lgs. n. 276/2003⁶²², non a caso definito “codice del precariato”⁶²³. Invero è stato compiuto un passo ulteriore. Non solo si è inteso perseguire un disegno di attenuazione delle c.d. rigidità, vale a dire delle norme di tutele create dalla legge e dall’autonomia collettiva, ma si è altresì costruito un progetto per definire il passaggio da un regime di tutele nel rapporto a un regime di tutele nel mercato in grado di favorire, secondo i sostenitori, la mobilità del lavoro⁶²⁴ (v. *infra* § 2).

Nel corso degli anni, il diritto del lavoro si è sviluppato per proteggere il contraente debole attraverso un sistema di sicurezza costruito all’interno del rapporto di lavoro subordinato e la compressione dell’autonomia individuale da parte della norma inderogabile⁶²⁵.

Il tema richiama alla mente un importante e appassionato dibattito. La tecnica man mano utilizzata dal diritto del lavoro è, attualmente, oggetto di verifica da parte di chi ne individua la sostanziale negazione del mercato. In tal senso, si ipotizza la necessità di costruire una rete di sicurezza non più nel rapporto, ma nel mercato. Tale assunto parte da una considerazione ben precisa: la posizione di debolezza del lavoratore nei confronti della controparte nasce dall’asimmetria informativa che non permette a chi è in cerca di occupazione (ma anche a coloro che sono già occupati) di trovare soluzioni alternative a quelle precarie⁶²⁶. È il miglioramento del meccanismo informativo insieme con una maggiore disponibilità di fattispecie contrattuali flessibili a favorire, da un lato, l’ingresso di chi sia in cerca di occupazione; da un altro, ad aumentare il potere

⁶²² Per queste considerazioni *sub cap.* 2.

⁶²³ G. GHEZZI, *Norme definitorie e obiettivi*, cit., 16

⁶²⁴ Già nel *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, Ministero del lavoro e delle Politiche sociali (§ 3) si auspicava il passaggio da un sistema di tutele nel rapporto a un sistema di tutele nel mercato non solo per favorire la mobilità occupazionale, ma anche per riequilibrare il rapporto tra occupati e inoccupati.

⁶²⁵ Le funzioni delle norma inderogabile sono state molteplici e si sono diversificate nel corso degli anni. È appena il caso di ricordare come in materia di contratto a termine l’utilizzo della norma inderogabile, nel passaggio dalla l. n. 230/1963 all’art. 23, l. n. 56/1987, abbia risposto a logiche differenti, di garantismo nel primo caso, di controllo nel secondo. Sui diversi significati della norma inderogabile, cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile*, cit., 43 ss. e dello stesso A., “*Garantismo*” e “*controllo sindacale*” negli sviluppi recenti della legislazione del lavoro, in CESSARI A., DE LUCA TAMAJO R., *Dal garantismo al controllo*, cit., 37 ss.; P. BARCELLONA, *Intervento statale e autonomia privata nella disciplina dei rapporti economici*, Milano, Giuffrè, 1969, 21 ss.

⁶²⁶ Già P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, Mondadori, 1996, 33 ss. Sull’incompatibilità dei due linguaggi, sicurezza e flessibilità, v. P. LOI, *La sicurezza: diritto e fondamento dei diritti nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2000, 200 ss.

contrattuale per gli occupati. La riscoperta dell'individuo⁶²⁷ ha, quale necessario corollario, il ridimensionamento del livello collettivo quale forma principale di protezione dei lavoratori⁶²⁸.

In tale sede non si intendono analizzare i contenuti della proposta. L'idea di tutelare la professionalità e in generale il diritto alla formazione continua nel mercato può essere condivisa o no. È apprezzabile in sé operare un sistema di sicurezza nel mercato con particolare riferimento alla formazione e al miglioramento professionale⁶²⁹. L'obiezione in proposito è nel metodo utilizzato, tra l'altro in assenza di un'organica riforma degli ammortizzatori sociali, più volte auspicata ma mai attuata. In termini più espliciti, non si comprende perché la prospettiva sopra delineata debba presentarsi quale soluzione "sostitutiva" e non "aggiuntiva" al sistema vigente di tutele nel rapporto⁶³⁰.

La flessibilizzazione del rapporto di lavoro e dell'apparato garantistico è il segno di una *nuova e diversa* "manifestazione di una stabile trasformazione delle tecniche di regolazione del mercato del lavoro"⁶³¹.

⁶²⁷ Già preannunciato dal *Libro bianco*, cit., che auspicava una "crescente spinta verso una soggettività nel vissuto della propria condizione lavorativa e quindi rivalutare convenientemente il ruolo del contratto individuale. Tale valorizzazione potrebbe avvenire quantomeno con riferimento a singoli istituti o laddove (per ragioni di mercato del lavoro connesse anche all'alta professionalità del lavoratore in questione) esistano condizioni di sostanziale parità contrattuale tra le parti ovvero anche in caso di specifici rinvii da parte della fonte collettiva. Il Governo chiede alle parti sociali se e a quali condizioni sia possibile modificare l'attuale contesto normativo che inibisce al datore e prestatore di lavoro di concordare condizioni in deroga non solo alla legge ma anche al contratto collettivo, se non entro il limite, sempre più ambiguo, delle condizioni di miglior favore. In un contesto crescentemente individualizzato di rapporti e contratti di lavoro sono individualizzate anche le scelte dei prestatori: ciò che può essere migliorativo per l'uno, può risolversi in una condizione di peggior favore per l'altro" (§ I.3.2). Tale disegno è stato in gran parte confermato dal d.lgs. n. 276/2003 (p. es., in materia di *part-time*). Sull'inadeguatezza di tale criterio, già M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 51, 485 ss. Più in generale sul rapporto tra la norma imperativa e l'autonomia individuale, R. VOZA, *Norma inderogabile e autonomia individuale assistita*, in *DLRI*, 1998, n. 3, 603 ss.; M. NOVELLA, *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 2003, n. 2, 509 ss.

⁶²⁸ Sulla marginalizzazione del ruolo del potere collettivo alla luce dei recenti provvedimenti legislativi (d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni e integrazioni), *amplius* M. RICCI, *Autonomia collettiva e individuale nella revisione legislativa del mercato del lavoro: alcune osservazioni*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, cit., 553 ss. e la dottrina citata alla nota 74.

⁶²⁹ Sul ruolo della formazione quale strumento per promuovere l'occupazione, *amplius* D. GAROFALO, *Formazione e lavoro*, cit., 309 ss.

⁶³⁰ P.G. ALLEVA, *Il lavoro e il mercato*, in *RIDL*, 1997, I, 244. Secondo M.G. GAROFALO (*La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *RGL*, 2003, I, 362), "è una sciocchezza porre in alternativa sicurezza sul mercato e sicurezza nel rapporto".

⁶³¹ L'espressione utilizzata da M. D'ANTONA, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, cit., 2 e ID., *Le tipologie flessibili*, cit., 60, era riferita a un contesto socio-economico di forte instabilità nel quale il fenomeno della flessibilità dei rapporti di lavoro veniva affrontato attraverso il decentramento o la devoluzione di competenze normative a sedi diverse (sindacali o amministrative); l'alterazione del modello tradizionale di inderogabilità *in pejus* nel rapporto tra fonti autonome ed eteronome; il superamento di tecniche di normazione astratte e generali a favore di regolamentazioni più

2. Predeterminazione della durata del rapporto e interesse collettivo all'occupazione

Come si è più volte rilevato, la funzione del diritto del lavoro è progressivamente mutata perché sono cambiati profondamente gli aspetti peculiari della precedente fase storica: non più disciplina di tutela del lavoratore, ma strumento di politica economica per arginare gli effetti distorsivi derivanti dal nuovo assetto del mercato⁶³². Si è creato, così, un conflitto tutto interno tra i lavoratori già occupati, garantiti da una normativa spesso alluvionale, e il “proletariato esterno” della società industriale⁶³³, gruppi portatori di nuovi bisogni sociali.

Lo stesso ruolo garantista del diritto del lavoro risulta essere fortemente compromesso dall'incompatibilità degli strumenti giuridici di stampo tradizionale con le esigenze di flessibilità del mercato del lavoro⁶³⁴.

La destandardizzazione del modello normativo ha assunto, da tempo, una funzione puramente strumentale rispetto a obiettivi di politica dell'impiego⁶³⁵.

Invero, non solo il contratto a tempo determinato ma anche le altre fattispecie contrattuali caratterizzate dal vincolo obbligatorio ridotto temporalmente (in termini sia di durata del rapporto, sia della prestazione) sono strumentali “rispetto ad obiettivi economici e sociali che trascendono gli interessi contrattuali delle parti”⁶³⁶. La previsione di molteplici figure contrattuali sono state e sono, spesso, utilizzate per incidere positivamente sull'interesse collettivo all'occupazione⁶³⁷.

duttili rispetto al caso concreto. La situazione attuale sembra, invece, aver perso i tratti precedenti per far posto a una precisa volontà di ulteriore diversificazione dei contenuti normativi anche attraverso l'abrogazione di leggi di tutela dei lavoratori (p. es., l'abrogazione della l. n. 1369/1960).

⁶³² G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro degli anni '80*, cit., 388.

⁶³³ B. VENEZIANI, *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale comparato*, Bari, Cacucci, 1990, 50. Secondo R. SCOGNAMIGLIO (*Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *ADL*, 1999, n. 2, 281), le esigenze di salvaguardia dei posti di lavoro degli occupati “concorrono a rendere difficilmente realizzabili le aspirazioni”, dei disoccupati o inoccupati, a ottenere un posto di lavoro.

⁶³⁴ Per un'analisi economica delle forme di regolazione del mercato del lavoro e degli effetti sulle relazioni d'impiego negli ultimi dieci anni, cfr. L. COSTABILE, *Riforme istituzionali ed esiti economici: l'evoluzione delle relazioni d'impiego e il ruolo del capitale umano specifico nell'esperienza italiana*, in *EP*, 2002, n. 3, 349 ss.

⁶³⁵ In tal senso già M. D'ANTONA, *Il termine nel contratto di lavoro*, cit., 1233.

⁶³⁶ M. D'ANTONA, *Il termine nel contratto di lavoro*, cit., 1233.

⁶³⁷ Si pensi al contratto di formazione e lavoro o al contratto di apprendistato in cui la funzione occupazionale è stata, negli anni, prevalente rispetto a quella formativa. In tal senso, l'utilizzo improprio e, a volte, fraudolento dei contratti di lavoro c.d. formativi ha fatto emergere l'ambiguità dell'elemento

Sovente, sono state confuse politiche per il lavoro e politiche per l'occupazione ovvero non si è provveduto a dosare un *mix* calibrato di politiche del lavoro, politiche economiche e politiche industriali⁶³⁸. Soprattutto di recente (p. es., d.lgs. nn. 368/2001 e 276/2003) la “giustificazione sociale”⁶³⁹ dell'allargamento della base occupazionale attraverso strumenti in grado di stimolare efficacemente la domanda di lavoro insieme con le puntuali indicazioni degli organismi comunitari (*melius*: l'interpretazione fornita dagli ordinamenti nazionali) sono state alla base dell'introduzione di nuove forme precarie di lavoro.

Negli anni più recenti, l'evoluzione del modello, denota una propensione alla funzionalizzazione del diritto del lavoro all'occupazione⁶⁴⁰. La valorizzazione della funzione di fattore di distribuzione dell'occupazione dovrebbe tendere, secondo i fautori, a un progressivo restringimento del dualismo tra *insiders* e *outsiders* con effetti virtuosi sul versante dell'incremento occupazionale piuttosto che un indebolimento delle tutele dei lavoratori⁶⁴¹.

formativo caratterizzante tali fattispecie. Soprattutto attraverso il ricorso ai contratti a finalità formativa, per la presenza di incentivi economici e normativi e per la possibilità di utilizzare manodopera a basso costo, è possibile percepire l'uso, a volte, strumentale delle politiche del lavoro indirizzate concretamente all'allargamento della base occupazionale. Per tali considerazioni, cfr. *sub cap.* 2 § 3.1, § 3.1.1, § 3.1.2.

⁶³⁸ Per una distinzione tra politiche per l'occupazione e per il lavoro, v. A. GARILLI, *Il diritto può creare lavoro?*, in *RGL*, 1998, n. 1, 41. Sulle politiche del lavoro e dell'occupazione attuate alla fine degli anni '90, v. T. TREU, *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione: il caso italiano in una prospettiva europea*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997, 3 ss.

⁶³⁹ L'espressione, se pur riferita a un contesto differente, è di E. GHERA, *La flessibilità: variazioni sul tema*, cit., 131.

⁶⁴⁰ La rilevanza giuridica dell'interesse all'occupazione trova le sue radici nella Costituzione (art. 1, comma 1, art. 4, comma 1 e 3) e più di recente nel Trattato che istituisce l'Unione Europea (art. 136). È evidente che non si intende negare la rilevanza dell'interesse all'occupazione costituzionalmente tutelato, ma l'utilizzo del diritto del lavoro in chiave strumentale, quale salvagente delle inefficaci politiche del diritto. In parte si è già analizzato il fenomeno del ricorso ai contratti con finalità formativa per abbattere semplicemente il costo del lavoro. In questo capitolo si intende, diversamente, esaminare l'attuale tendenza a considerare il diritto del lavoro, anche in base a presunti orientamenti comunitari, sempre più quale mezzo per la creazione di opportunità d'impiego precarie, non più strumento attento alle esigenze di tutela dei lavoratori. Soprattutto nell'ultimo periodo si è imboccata la strada della riduzione della disoccupazione non attraverso investimenti mirati e politiche strutturali ma con l'ampliamento delle tipologie contrattuali acquisibili sul mercato del lavoro. Osserva M.G. GAROFALO (*La legge delega sul mercato del lavoro*, cit., 361) che “il diritto del lavoro può molto ma non può tutto. Può molto nel senso che può garantire una certa misura di equità nella gestione dei rapporti di lavoro e l'equilibrio che la società consente tra esigenze del mercato e dell'impresa all'efficienza dei processi produttivi e esigenze di coesione sociale. Non può tutto, perché – in una società capitalista – la quantità dei lavoratori sarà sempre tendenzialmente pari a quella richiesta dai processi produttivi”.

⁶⁴¹ La *ratio* di fondo è nota a tutti. Il soggetto debole non è più individuato nel lavoratore dipendente ma in colui che è ai margini del mercato e non riesce a espugnarne la cittadella fortificata capace di garantire solo coloro che si trovano al suo interno. Seguendo questo ragionamento, è necessaria una redistribuzione delle tutele all'interno del mondo del lavoro per dare diritti a chi sta fuori dalla cittadella dei subordinati “iperprotetti”, in cui la stabilità degli *insiders* viene pagata attraverso la precarietà degli *outsiders*. P. ICHINO, *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, Mondadori, 1996, 20 ss.;

La tendenza generale a utilizzare lo strumento della flessibilità in vista di una maggiore occupazione – per i sostenitori – “nella direzione che viene raccomandata incessantemente dall’Unione Europea”⁶⁴² è stata confermata dal d.lgs. n. 276/2003⁶⁴³. Da tale tendenza emergono, sostanzialmente, due profili significativi: *in primis*, l’assioma, ricorrente, in base al quale la diversificazione delle tutele e delle tipologie contrattuali è un efficace strumento per contrastare il crescente fenomeno della disoccupazione. A tale profilo si ricollega, poi, la necessità di funzionalizzare il diritto del lavoro alle politiche di *job creation* anche attraverso la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, contemplata quale conseguenza necessaria e inevitabile dei processi di trasformazione in atto. Quanto al secondo profilo, emerge l’idea di Europa quale “fondamento giustificativo”⁶⁴⁴ delle valutazioni (p. es., la competizione dei mercati globali)⁶⁴⁵ di politica del diritto effettuate e poi concretizzate in appositi articolati normativi.

Ciascuno dei profili sopra richiamati solleciterebbe approfondimenti analitici molto complessi, che in questa sede possono essere solo accennati. Inoltre, l’esame approfondito di tutti gli aspetti contenuti nel decreto di revisione del mercato del lavoro esula dall’economia del presente studio⁶⁴⁶.

Il percorso sopra descritto trova precise conferme e riferimenti nel d.lgs. n. 276/2003, sia per il primo profilo, sia per il secondo.

S. DEAKIN, F. WILKINSON, *Il diritto del lavoro e la teoria economica: una rivisitazione*, in *DLRI*, 1999, n. 3, 608 ss.; M. BIAGI, *Competitività e risorse umane; modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, 269 ss. Più di recente, M. TIRABOSCHI, *Riforma Biagi e strategia europea per l’occupazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi*, cit., 40 ss. Per un’analisi critica delle proposte innanzi richiamate incentrate sul mantenimento della norma inderogabile, v. M. D’ANTONA, *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *M. D’Antona. Opere*, I, Milano, Giuffrè, 2000, 253 ss.; P.G. ALLEVA, R. DE LUCA TAMAJO, M. GRANDI, *Il lavoro e il mercato*, in *RIDL*, 1997, I, 241 ss.; L. MARIUCCI, *Dopo la flessibilità cosa?*, in *RGL*, 2005, n. 3, 525; F. MAZZIOTTI, *Flessibilità del lavoro e legge delega*, in *DML*, 2004, n. 1-2, 25 ss.

⁶⁴² M. BIAGI, *Intervento*, in *Il Libro Bianco sul mercato del lavoro e la sua attuazione legislativa. Una riflessione sul cambiamento*, Seminario di Studi “Massimo D’Antona” (Firenze, 18 gennaio 2002).

⁶⁴³ In tal senso, già nel *Libro bianco*, cit., era possibile scorgere ampi segnali in tal senso (cfr. II.2 e II.3).

⁶⁴⁴ M. RICCI, *Art. 1, co. 1. Finalità*, cit., 21.

⁶⁴⁵ In tal senso, nel *Libro Bianco*, cit., § I.1.2 si preconizzava la necessità di conformarsi a un sistema economico globalizzato. Secondo gli estensori del documento governativo, “l’ordinamento italiano del lavoro si è sviluppato per regolare un mercato nazionale [...] quindi evidentemente inadeguato a svolgere una funzione in un contesto in cui il mercato è ormai divenuto transnazionale, comunitario ed internazionale. L’adeguamento del quadro normativo nazionale rispetto alle indicazioni comunitarie e all’esperienza comparata diventa, dunque, un fattore essenziale nel gioco competitivo dei soggetti economici che al rispetto di questo sistema di regole sono tenuti”.

⁶⁴⁶ Per un’analisi delle fattispecie contrattuali disciplinate dal d.lgs. n. 276/2003 con particolare riferimento a quelle caratterizzate da una limitazione temporale del rapporto, cfr. *sub cap.* 2.

In merito al primo, la finalità sottesa al provvedimento legislativo è individuabile nell'aumento del tasso di occupazione e nella promozione della qualità e stabilità del lavoro⁶⁴⁷. Invero, la volontà di “accrescere la flessibilità del mercato del lavoro” era stata già esplicitata dal Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia⁶⁴⁸.

Secondo il legislatore delegato, la fisionomia tradizionale del diritto del lavoro si presenta come mezzo di tutela dei soli occupati inidoneo a offrire una valida risposta a soggetti in cerca di lavoro.

È possibile scorgere un differente ruolo dell'intervento eteronomo nei rapporti di lavoro finalizzato alla moltiplicazione delle fattispecie contrattuali piuttosto che all'espansione delle tutele fondamentali. Nell'idea del legislatore a prevalere è l'interesse all'occupazione (se pur temporanea) rispetto a quello della stabilità del posto di lavoro, tipico della precedente stagione normativa.

Nel decreto delegato emerge con chiarezza la “giustificazione utilitaristica della flessibilità”⁶⁴⁹, quale strumento in grado di cogliere le nuove e diverse opportunità che il contesto economico-produttivo fornirà al mercato del lavoro. La funzione occupazionale caratterizza l'intera “panoplia”⁶⁵⁰ delle tipologie contrattuali precarie.

È vero che, nel corso degli anni, il diritto del lavoro ha assunto la fisionomia di un Giano bifronte, non solo in chiave iper-garantista ma anche promozionale⁶⁵¹, attento sia

⁶⁴⁷ Così: art. 1, comma 1, d.lgs. n. 276/2003. Secondo M. NAPOLI (*Autonomia individuale e autonomia collettiva*, cit., 13), bisogna “prendere sul serio il legislatore” e utilizzare questa norma in vista di “un controllo interno al decreto legislativo per verificare se il legislatore delegato rimanga fedele a questa finalità”.

⁶⁴⁸ V. *Libro bianco*, cit., § 1. Sul Libro Bianco è intervenuta gran parte della dottrina che ha unanimemente riconosciuto un disegno volto alla destrutturazione del diritto del lavoro. In tal senso, cfr. AA.VV., *Un disegno autoritario nel metodo, eversivo nei contenuti*, Roma, Ediesse, 2002, 1 ss.; L. MARIUCCI, *La forza di un pensiero debole. Una critica del “Libro bianco del lavoro”*, in *LD*, 2002, 3 ss.; M. RUSCIANO, *A proposito del Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, in www.unicz.it; V. PINTO, R. VOZA, *Il Governo Berlusconi e il diritto del lavoro: dal libro bianco al disegno di legge delega*, in *RGL*, 2002, n. 3, 453 ss.; R. VOZA, *Il libro bianco sul mercato del lavoro*, in *LG*, 2002, n. 1, 18 ss. In dottrina vi è chi ha sottolineato che gli effetti derivanti dall'emanazione del d.lgs. n. 276/2003 siano meno dirompenti rispetto a quelli preannunciati dal Libro bianco sul mercato del lavoro. In tal senso, G. PERONE, *Riforma rivoluzione ritocco: quale genere di novità il d.lgs. n. 276 del 2003 introduce nella legislazione lavoristica?*, in *DL*, n. 3, 2004, 1193 ss.; L. VENDITTI, *Nuove flessibilità del lavoro e tecniche regolative*, in *DL*, n. 3, 2004, 1267.

⁶⁴⁹ Per un'analisi, anche economica, dei fattori di rigidità che impediscono al mercato del lavoro di funzionare efficacemente, v. A. PERULLI, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, cit., 67.

⁶⁵⁰ P.G. ALLEVA, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *RGL*, 2003, n. 4, 887 ss.

⁶⁵¹ Durante la crisi economica e la trasformazione dei processi produttivi il problema occupazionale diventa preminente rispetto alle tradizionali rivendicazioni sindacali finalizzate a ottenere condizioni sia

alle esigenze di tutela dei lavoratori ma anche agli obiettivi di promozione dell'occupazione tanto da potersi definire "diritto per il lavoro"⁶⁵². È altresì vero che il diritto del lavoro ha da tempo perso "il forte orientamento all'avere", ai caratteri della stabilità e dell'uniformità⁶⁵³. Pur tuttavia, si è cercato di equilibrare questa doppia natura anche attraverso una regolamentazione consensuale (con l'importante ruolo assegnato all'autonomia collettiva) per evitare di perdere la *ratio* originaria.

Non si intende naturalmente alimentare una caccia alle streghe, in questo caso una caccia ai rapporti di lavoro temporanei. Appare quanto meno discutibile l'idea di una regolamentazione del mercato del lavoro, generalmente inteso, attraverso strumenti inefficaci ovvero anacronistici rispetto ai reali cambiamenti socio-economici. Non si tratta di attardarsi in un'atemporalità assoluta o indugiare, come il Principe di Salina in una Sicilia borbonica al tramonto, in una nostalgia velata di rimpianto per il tempo che fu. Né è il carattere fisiologico di ricorso a forme contrattuali caratterizzate dalla temporaneità del vincolo obbligatorio a essere in discussione. Piuttosto a essere contestato è il ricorso costante a tali forme d'impiego quale necessità per far fronte alle nuove esigenze del mercato del lavoro, aperte dal nuovo contesto socio-economico, che depaupera le prospettive di stabilizzazione dei lavoratori.

Al di là della pleonastica formula per cui il decreto legislativo è finalizzato ad aumentare i tassi di occupazione, si intende sottolineare l'inidoneità del metodo utilizzato. Con il d.lgs. n. 276/2003 il legislatore ha compiuto una chiara scelta orientata alla promozione dell'occupazione (almeno nelle intenzioni), attraverso il passaggio "da un sistema di posti garantiti a un sistema di attività liberamente scelte"⁶⁵⁴, trascurando l'altra "faccia", la tutela del lavoratore come soggetto sottoprotetto⁶⁵⁵. A ciò si

economiche, sia normative di miglior favore. Sul punto, cfr. R. DE LUCA TAMAJO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, Jovene, 1979, 3 ss.

⁶⁵² L'espressione è di D. GAROFALO, *Formazione e lavoro*, cit., 411

⁶⁵³ Così M. D'ANTONA, *Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, in *RGL*, supp. n. 3, 23.

⁶⁵⁴ Come ricordato da M. GRANDI, *Il lavoro e il mercato*, in *RIDL*, 1997, I, 269.

⁶⁵⁵ Sembra superfluo ricordare alcune scelte legislative in tal senso. Basti pensare alla disciplina del lavoro intermittente (art. 37, d.lgs. n. 276/2003). *A latere datoris*, i vantaggi per l'impresa sono in *re ipsa*: la possibilità di utilizzare manodopera all'occorrenza riduce i rischi di sovrapproduzione in periodi caratterizzati da pigrizia produttiva, nonché consente di adeguare la composizione dell'organico agli sviluppi del mercato. *A latere prestatoris*, l'unica tutela apprestata è l'indennità di disponibilità, nel caso in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. A tale disposizione bisogna aggiungere la previsione sancita dall'art. 37 secondo cui per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Anche la

aggiunga, altresì, l'opzione scelta di ridimensionare il controllo sindacale dei flussi di occupazione⁶⁵⁶.

Dopo l'auspicata liberalizzazione del contratto a termine⁶⁵⁷, si percorre l'ulteriore obiettivo di moltiplicare le figure flessibili di accesso al mercato del lavoro e la conseguente riduzione delle tutele esistenti. L'ampia gamma di possibilità di incontro tra offerta e domanda di lavoro favorisce, secondo i sostenitori di tale tesi, l'incremento occupazionale. È, questo, un argomento che anima il dibattito giuslavoristico e non solo. Il dato che emerge da tale opzione di politica del diritto consiste nel ritenere la flessibilità quale esigenza o fondamento oggettivo di adeguamento della gestione delle imprese al mondo della produzione, ai caratteri della concorrenza e, più in generale, alla variabilità dei mercati⁶⁵⁸. L'ineluttabilità del fenomeno di diffusione dei lavori

disciplina del contratto di inserimento suscita non poche perplessità sul piano della tutela apprestata ai lavoratori se si pensa che il legislatore ha fatto una chiara scelta di separare la componente formativa vera e propria dalle finalità occupazionali. La possibilità di fruire degli incentivi economico-normativi si traduce essenzialmente, sul piano pratico, in un deterioramento del trattamento del lavoratore. Ciò è ancor più discutibile se si osserva che la possibilità, p. es., di sotto-inquadrare il lavoratore fino a due livelli può non essere legata ad alcuna esigenza formativa. A ciò va altresì aggiunta la previsione della esclusione dal computo dei limiti numerici previsti dalla normativa vigente per particolari istituti (art. 59, comma 2). Ancora, in caso di somministrazione di lavoro il legislatore ha utilizzato la formula ambigua "trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore" (art. 23, comma 1) che lascia alla platea degli interpreti non poche perplessità.

L'abrogazione della l. n. 1369/1960, la liberalizzazione degli appalti di servizio, il *part-time* elasticizzato rappresentano ulteriori esempi della politica perseguita dal legislatore del 2003. Per queste considerazioni si rinvia *sub cap.* 2 § 3.1, § 3.1.1, § 3.1.2, § 4.2.

⁶⁵⁶ La volontà di "modernizzare" l'organizzazione e i rapporti di lavoro, già manifestata nel Libro bianco (§ 2.3.1) e in parte tradotta nel d.lgs. n. 276/2003, dà la misura del rischio dell'opzione accolta di escludere l'autonomia collettiva dalla cogestione del mercato del lavoro, soprattutto se accolta la tesi della funzionalizzazione del diritto del lavoro alle politiche occupazionali. Se in passato, la scelta del legislatore non si è indirizzata a favore di una liberalizzazione dei vincoli alle politiche imprenditoriali ma verso la creazione di un reticolo di condizionamenti istituzionali e politico-sindacali alle strategie imprenditoriali l'attuale configurazione del sistema di rapporti tra fonte eteronoma e contrattazione collettiva tende a escludere il sindacato dal governo della flessibilità in entrata nel mercato del lavoro. La tendenza al ridimensionamento del ruolo sindacale nella cogestione del mercato del lavoro è stata segnalata dalla maggior parte della dottrina, in particolare con riferimento al d.lgs. n. 276/2003. Senza pretesa di esaustività, cfr. F. CARINCI, *Una svolta tra ideologia e tecnica: continuità e discontinuità nel dritto del lavoro di inizio secolo*, in M. MISCIONE, M. RICCI (a cura di), *Organizzazione*, cit., XLVII ss.; M. RICCI, *Art. 1, co. 1. Finalità*, cit., 7 ss.; L. BELLARDI, *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *LD*, n. 1, 2004, 201 ss.; M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva*, cit., 9 ss.; A. BELLAVISTA, *Le prospettive dell'autonomia collettiva dopo il d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, I, 2004, 189 ss.; A. MARESCA, *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, cit., 469 ss. Sottolinea, invece, l'ampio potere attribuito alla fonte collettiva M. TIRABOSCHI, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro*, in *C&cc*, 2003, n. 3, 70 ss.

⁶⁵⁷ Per le considerazioni critiche sul punto v. *sub cap.* 2 § 2.5.

⁶⁵⁸ Secondo tale teoria, il diritto del lavoro rappresenterebbe una causa diretta della crescente disoccupazione, impedendo al mercato del lavoro di riaggiustarsi su un equilibrio di piena occupazione. I limiti e gli obiettivi del presente lavoro non consentono di soffermarsi sul punto, tra l'altro, già ampiamente analizzato dalla dottrina. Per una critica a tale teoria fondata essenzialmente su una matrice

temporanei porterebbe dei benefici non solo alle imprese⁶⁵⁹ in termini di maggiore efficienza ma anche al mercato in termini di miglior funzionamento⁶⁶⁰. Al di là dell'impossibilità di stabilire una rigida relazione causale tra la scelta di flessibilizzazione delle regole lavoristiche e la necessaria omologazione delle tutele verso il basso e gli incrementi dei livelli occupazionali⁶⁶¹, il rischio di tale politica o, se si vuole, di tale ideologia è che "il diritto per il [lavoro] mangi il diritto del lavoro"⁶⁶².

I lavoratori non sarebbero più semplici titolari di un posto di lavoro, ma soggetti "potenzialmente occupabili", in quanto "detentori di una generale capacità lavorativa"⁶⁶³. Acquisire liberamente nel mercato del lavoro "la forza lavoro nella quantità che serve in quel momento ai fini produttivi che l'imprenditore si prefigge, sfuggendo alla rigidità dei vincoli di *status*"⁶⁶⁴ non è, evidentemente, senza conseguenze, anche sul piano sociale⁶⁶⁵. L'approccio culturale, prima ancora che giuridico, non è diretto a tutelare la stabilità, quale "aspirazione del lavoratore, a quel complesso di beni [...] che sono indissolubilmente legati all'occupazione a tempo pieno

ideologica la bibliografia è vasta. In tale sede si rinvia per tutti a M.G. GAROFALO, *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, cit., 468 ss. e in precedenza ID., *Deregolazione del mercato del lavoro*, cit., 303 ss. Da un punto di vista sociologico L. GALLINO, *Se tremilioni vi sembran pochi*, Torino, Einaudi, 1998, 71 ss. e ID., *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza, 2001, 5 ss. Un'analisi economica critica è, invece, offerta da G. ANTONELLI, N. DE LISO, *European economic integration and Italian labour policies*, Aldershot, Ashgate, 2004, 291 ss.

⁶⁵⁹ Sul punto in chiave critica, v. l'analisi anche economica sui presunti effetti benefici per l'impresa circa una diffusione di tipologie contrattuali temporanee L. ZAPPALÀ, *Tra diritto ed economia: obiettivi e tecniche della regolazione sociale dei contratti di lavoro a termine*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" 66/2004, 17 ss.

⁶⁶⁰ Per un'analisi del d.lgs. n. 276/2003 dal punto di vista della teoria economica, v. G. RODANO, *Aspetti problematici del d.lgs. 276/2003. Il punto di vista della teoria economica*, in DLRI, 2004, n. 3, 419 ss. L'A., pur favorevole all'intervento di riforma del mercato del lavoro operato attraverso il d.lgs. n. 276/2003, non manca di sottolineare alcune perplessità in merito ai risultati cui perviene la moderna teoria economica in tema di funzionamento del mercato del lavoro. In particolare si sofferma sulla sottovalutazione di "due importanti fattori propulsivi", il coinvolgimento e la collaborazione sindacale e l'Unione Europea (p. 437).

⁶⁶¹ Per tali considerazioni v. già OECD, *Employment Outlook 1999*. Più di recente il rapporto OECD, *Employment Outlook 2005* che analizza la situazione in Italia soprattutto in riferimento al divario tra Nord e Sud in termini occupazionali. Dall'analisi effettuata emerge che non sono le politiche di flessibilità quanto la riqualificazione degli investimenti di tipo infrastrutturale ad aumentare e a eliminare le disparità in termini di *performance* del mercato del lavoro tra Nord e Sud.

⁶⁶² D. GAROFALO, *Formazione e lavoro*, cit., 412.

⁶⁶³ Così, con osservazioni critiche, L. COSTABILE, *Il Libro Bianco del Ministero del Lavoro. Una nota critica*, in REM, 2001, n. 4, 886.

⁶⁶⁴ M.G. GAROFALO, *Deregolazione del mercato*, cit., 301.

⁶⁶⁵ Sul processo di rimercificazione del lavoro e sulle possibilità ed i rischi connessi alla riproposizione di logiche mercantili, v. M. GRANDI, *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, in LD, 1997, 557 ss.; P. O'HIGGINS, "Il lavoro non è una merce". *Un contributo irlandese al diritto del lavoro*, in DLRI, 1996, n. 70, 304 ss. per un'analisi del passaggio da una "regolamentazione di diritto reale" in cui la persona è trattata giuridicamente come una cosa alla "particolare posizione sociale del lavoratore" assunta con il diritto del lavoro v. H. SINZHEIMER, *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, cit., 217 ss.

e indeterminato” (professionalità, continuità, adeguatezza del reddito, prospettive di carriera)⁶⁶⁶. Le nuove modalità d’ingresso al lavoro di natura temporanea creano nei lavoratori un senso di instabilità e di apprensione sul domani, in bilico tra occupazione temporanea e inoccupazione⁶⁶⁷.

Come si è osservato (v. *supra* § 1), anche la promozione di una politica dell’offerta finalizzata a migliorare la qualità dell’occupazione e una maggiore coesione sociale – tra gli obiettivi espressamente enucleati dal d.lgs. n. 276/2003 – attraverso una continua riqualificazione professionale all’interno di una società della conoscenza⁶⁶⁸, rischia, invero, di tradursi nella promozione di una politica esclusivamente a sostegno della domanda di lavoro. Ma, esiste un patrimonio di diritti e valori fondamentali del lavoratore, “non in quanto parte attuale di un qualsiasi tipo di rapporto contrattuale, ma in quanto persona che sceglie il lavoro come proprio programma di vita” e dal lavoro auspica la realizzazione di alcuni “fattori costitutivi della sua vita” (identità, reddito, sicurezza)⁶⁶⁹.

Quanto al secondo profilo di analisi, il legislatore si preoccupa di legittimare la propria azione e colloca “nell’ambito degli orientamenti comunitari in materia di occupazione e di apprendimento permanente”⁶⁷⁰ le disposizioni contenute nel decreto legislativo in esame.

Una prima osservazione. L’omaggio ai principi fissati in sede Europea e i richiami alle Raccomandazioni, tra l’alto già presenti nel Libro bianco⁶⁷¹, partono dall’assunto che la situazione italiana risulti fortemente inadempiente o, comunque non conforme⁶⁷² nei confronti delle politiche europee⁶⁷³. Pare opportuno precisare che il rinvio del legislatore agli orientamenti comunitari si inserisce all’interno del fenomeno caratterizzato dalla perdita di esclusività del soggetto statale nel ruolo di *law maker* che

⁶⁶⁶ M. D’ANTONA, *Contrattazione collettiva e autonomia individuale*, cit., 529.

⁶⁶⁷ A. ACCORNERO, *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *LD*, 2001, n. 2, 315.

⁶⁶⁸ In tal senso, cfr. le conclusioni della Presidenza del Consiglio Europeo di Lisbona nel marzo 2000, in www.europarl.eu.int/summits/lis1_it.htm.

⁶⁶⁹ M. D’ANTONA, *La grande sfida*, cit., 258.

⁶⁷⁰ Così: art. 1, comma 1, d.lgs. n. 276/2003.

⁶⁷¹ Cfr. *Libro bianco*, cit., § 1.

⁶⁷² In tal senso, M. BIAGI, *Competitività e risorse umane; modernizzare*, cit., 259.

⁶⁷³ Osserva M. ROCCELLA (*Il Governo Berlusconi e l’Europa. Primi appunti sul Libro Bianco*, in www.cgil.it/giuridico), che “non appare corretto enfatizzare il valore delle raccomandazioni rivolte dall’UE alle politiche del lavoro sinora praticate dal nostro paese. Si tratta, infatti, di rilievi che possono essere più o meno fondati, ma in ogni caso non implicano nessun particolare apprezzamento negativo”; P. CAMPANELLA, *Il libro bianco e il disegno di legge delega in tema di mercato del lavoro*, in *LG*, n. 1, 2002, 6.

produce, da un lato, l'omologazione (*melius*: la convergenza) del diritto; da un altro, una mutevolezza dei modelli giuridici in termini di cambiamento di quella che viene definita da Irti come la "modalità topografica del diritto"⁶⁷⁴.

La volontà di flessibilizzare le opportunità e le forme d'impiego secondo un modello europeo si scontra, in realtà, con il dato normativo. I continui riferimenti all'Europa, in realtà, si sono tradotti in una distorsione degli obiettivi soprannazionali per perseguire finalità interne.

Basti pensare alla regolamentazione del contratto a termine. La *ratio* sottesa alla direttiva sul contratto a tempo determinato e, in generale, alla recente politica sociale comunitaria può essere ravvisata nella ricerca di un equilibrio tra crescita, occupazione e competitività non solo in vista della creazione di nuovi posti di lavoro, ma soprattutto per garantire ai lavoratori il miglioramento delle condizioni di vita attraverso l'espansione delle tutele fondamentali del lavoro a tempo indeterminato, quale forma comune dei rapporti di lavoro (v. *infra* § 3).

Nelle interpretazioni ministeriali sul contratto a tempo determinato⁶⁷⁵, in particolare sul significato da attribuire alla clausola generale che consente l'apposizione del termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, sostitutivo e produttivo e nel d.lgs. n. 276/2003 non si scorgono elementi idonei alla costruzione di un "diritto del lavoro a dimensione europea"⁶⁷⁶.

È evidente che la disposizione amministrativa, se non apporta alcun contributo significativo in termini giuridici poiché non vincola l'interprete al suo contenuto, tuttavia manifesta gli intendimenti governativi nella *subiecta materia*. La volontà di

⁶⁷⁴ N. IRTI, *Norma e luoghi. Problemi di geo diritto*, Bari, Laterza, 2001, 8. Osserva M.R. FERRARESE (*Le istituzioni della globalizzazione. Diritto e diritti della società transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2000, 104) che "la globalizzazione sta sensibilmente scardinando quell'ordine eurocentrico basato sul controllo territoriale da parte degli stati, e sta rimescolando profondamente le carte della sovranità, sia nazionale sia internazionale, rendendola un terreno aperto a sempre nuove sfide e non più una riserva esclusiva degli stati". Di notevole importanza è anche il contributo di U. BECK, *Libertà o capitalismo. Varcare la soglia della modernità*, Roma, Carocci, 2001, 44 ss. L'A. affronta la trasformazione dello Stato nazione e osserva che la globalizzazione deve essere intesa come dimensione "transnazionalizzazione" nella quale gli Stati nazionali "non vengono più concepiti solo in una prospettiva internazionale" e "nasce qualcosa di nuovo, uno spazio intermedio che non può più essere ricondotto nelle vecchie categorie". In tale quadro la dimensione locale e la dimensione globale prevalgono sulla dimensione nazionale, cosicché la nazione cessa di essere l'istanza mediatrice fra la località e il resto del mondo. Cfr. anche M. D'ANTONA, *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità*, in *RGL*, 1998, n. 2, 311.

⁶⁷⁵ Cfr. *Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 1 agosto 2002*, n. 42, 2002, in <http://www.welfare.gov.it>.

⁶⁷⁶ L'espressione è di S. SCIARRA, *Parole vecchie e nuove*, cit., 1153.

dichiarare superato l'orientamento volto a riconoscere la legittimità dell'apposizione del termine soltanto in presenza di un'attività meramente temporanea contraddice lo spirito e la lettera della direttiva n. 99/70. Non v'è dubbio che lo stesso legislatore comunitario abbia cercato di prevedere dei principi idonei a radicarsi nei differenti ordinamenti interni secondo una *ratio* di flessibilizzazione delle regole. Ma, come si avrà modo di osservare in seguito (v. *infra* § 3.1), il legislatore comunitario ha confermato il contratto a tempo indeterminato quale forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori⁶⁷⁷.

La discontinuità rispetto alle scelte effettuate in sede comunitaria soprattutto in riferimento alla tutela dei lavoratori è stata confermata, sotto diversi profili, anche nel d.lgs. n. 276/2003. È vero che l'intervento del legislatore italiano si inserisce all'interno di quella tendenza, diffusa in tutti i Paesi dell'Unione, volta a regolare il mercato del lavoro interno secondo gli orientamenti stabiliti in sede comunitaria. Ma a quale prezzo? *Cui prodest?* Non sembra che il d.lgs. n. 276/2003 abbia perseguito i principi comunitari della *flexicurity*, richiamata più volte anche nelle direttive comunitarie e sintetizzabile nella costruzione di "un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività"⁶⁷⁸. In realtà, il decreto si pone all'interno di un progetto di politica del diritto volto al tendenziale e graduale superamento di buona parte del sistema giuslavoristico⁶⁷⁹.

Come si è più volte ricordato nel decreto vi è una visione parziale della strategia europea, una visione tutta incentrata intorno all'obiettivo di stimolare le occasioni d'impiego e di (presunta) formazione per soddisfare l'offerta di lavoro diversificata.

Tuttavia, ciò che induce a maggiori perplessità in ordine alla scelta di politica del diritto volta a flessibilizzare (o a precarizzare⁶⁸⁰) il mercato del lavoro è la mancanza di

⁶⁷⁷ In tal senso è possibile rintracciare una continuità politica tra l'intervento ministeriale e l'emanazione del d.lgs. n. 276/2003. Lungi dall'effettuare valutazioni strettamente politiche è opportuno soffermarsi sul dato "normativo". Nella disposizione amministrativa prende corpo l'idea che sia possibile stipulare un contratto a termine per l'esecuzione di prestazioni che non abbiano di per sé il carattere della temporaneità. In termini di opzione di politica del diritto tale affermazione si traduce essenzialmente nell'assoluta fungibilità tra contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato. Si tratta di un'interpretazione che da un punto di vista teleologico-sistematico contrasta sia con la *ratio* della direttiva n. 99/70 (v. *infra* § 3.1), sia con le altre norme contenute nel d.lgs. n. 368/2001 (p. es, in tema di proroga, scadenza del termine e successione dei contratti).

⁶⁷⁸ Così: Considerando n. 5, Dir. n. 99/70.

⁶⁷⁹ A. PERULLI, *Introduzione*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, XIII.

⁶⁸⁰ L. MARIUCCI, *I molti dubbi sulla c.d. riforma del mercato del lavoro*, in *LD*, n. 1, 2004, 11.

contrappesi, auspicati anche in sede comunitaria, per la realizzazione della c.d. flessibilità mite alla base del terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie⁶⁸¹ (v. *infra* § 3).

Sembrerebbe, dunque, ravvisarsi una sorta di volontaria eterogenesi dei fini. Se, da un lato, si presta un'attenzione formale ai principi indicati dagli organismi comunitari in tema di occupazione e di flessibilizzazione del mercato del lavoro, da un altro, non vengono recepite le considerazioni dell'Unione Europea in merito alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori avverso eventuali abusi. In termini più espliciti, il legislatore utilizza il richiamo ai principi comunitari per realizzare, in realtà, rispetto a quelli perseguiti in ambito comunitario, obiettivi diametralmente opposti, di estrema flessibilizzazione delle regole lavoristiche e di riduzione generalizzata delle tutele dei lavoratori.

3. Temporaneità del vincolo contrattuale e diversificazione tipologica negli orientamenti comunitari all'interno della strategia coordinata a favore dell'occupazione

Il tema dei rapporti di lavoro caratterizzati dalla temporaneità del vincolo contrattuale, prima analizzato, non rappresenta una peculiarità del nostro Paese ma rientra all'interno di un più intenso dibattito a livello comunitario in materia di mercato del lavoro. In molti Paesi membri dell'Unione Europea si sono succedute normative che hanno moltiplicato i modelli contrattuali disciplinanti rapporti di lavoro temporanei⁶⁸².

⁶⁸¹ Su cui ampiamente, B. CARUSO, *Alla ricerca della "flessibilità mite": il terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie*, in *DRI*, 2000, n. 1, 141 ss. e ID., *La flessibilità e il diritto del lavoro italiano: storia di un incontro tra politica, ideologia e prassi*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 521 ss.

⁶⁸² La diffusione di rapporti alternativi al tradizionale modello del rapporto a tempo indeterminato e a tempo pieno ha caratterizzato tutti gli Stati membri dell'Unione Europea se pur con tempi e modalità differenti. Per un'esauritiva e attenta analisi delle profonde trasformazioni intervenute in Europa negli anni ottanta e novanta che hanno incoraggiato discipline "proiettate" sulla gestione elastica della forza lavoro", v. B. VENEZIANI, *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti*, cit., 235 ss.; A. OJEDA AVILÉS, *Le tipologie del contratto di lavoro in Europa negli anni '80*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 609 ss. Con particolare riferimento allo sviluppo del lavoro interinale nei differenti ordinamenti europei, cfr. U. CARABELLI, *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia e in Europa*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, cit., 60 ss. Sul tentativo da parte dell'Europa di riconquistare una coesione sociale messa in discussione dall'attuale processo di globalizzazione e dalla crescente precarietà, cfr. U. BECK, *Europa felix: il vecchio continente e il nuovo mercato del lavoro*, Roma, Carocci, 2000, 3 ss.

Se si vuole, l'esigenza di flessibilità dei rapporti di lavoro nasce non solo dalla crisi economica, dall'incremento del tasso di disoccupazione, dagli squilibri tra aree geografiche e, in generale, dalle profonde trasformazioni nei rapporti sociali e nei processi produttivi intercorse negli ultimi anni (p. es., la globalizzazione dei mercati)⁶⁸³. L'esigenza di abbattere il costo del lavoro e di governare con più facilità la forza lavoro diventa "condizione permanente"⁶⁸⁴ all'interno della prospettiva dell'integrazione europea.

La regolamentazione dei *non standards works*⁶⁸⁵ ha rappresentato (e rappresenta) un tema che ha appassionato (e appassiona) notevolmente la coscienza europea e ha assunto una crescente importanza nell'ambito delle politiche comunitarie⁶⁸⁶. La ricerca di nuove modalità di organizzazione e gestione del lavoro possono essere ricondotte all'interno di un più ampio disegno il cui fine risiede nell'articolazione tipologica dei modelli contrattuali e nella flessibilizzazione del mercato del lavoro negli Stati membri⁶⁸⁷.

Tale finalità ha avuto quale risultato, sul piano della disciplina dei rapporti di lavoro, la realizzazione di una serie di operazioni per stimolare l'occupazione attraverso una moltiplicazione delle tipologie contrattuali, con lo sviluppo di rapporti diversi da

⁶⁸³ Su questi aspetti la letteratura scientifica è sterminata. Per un'analisi dei primi segnali di cambiamento, cfr. R. DE LUCA TAMAJO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, Jovene, 1979, 3 ss. e ivi i contributi dei vari autori. Per un'analisi più approfondita delle conseguenze dei cambiamenti sul piano dei rapporti sociali e sui fenomeni di modificazione dei processi produttivi, v. i contributi presenti in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 3 ss. Per uno sguardo *tout court* sui fattori che influenzano il mondo del lavoro e sull'impatto che tali fattori hanno sui rapporti di lavoro e sul sistema di relazioni industriali, v. le osservazioni di R. BLANPAIN, *Il diritto del lavoro del XXI secolo; l'era dei lavoratori dal "portafoglio" creativo*, in *DRI*, n. 3, 1998, 331 ss. Per un'analisi sociologica A. ACCORNERO, *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1997, 141 ss.

⁶⁸⁴ M.V. BALLESTRERO, *La flessibilità nel diritto del lavoro. Troppi consensi?*, in *LD*, 1987, n. 2, 290.

⁶⁸⁵ Sul concetto di *non standard work* v. R. BLANPAIN, *Non standard work and Industrial Relations*, Kluwer, London-Boston, 1999, 3 ss.

⁶⁸⁶ In realtà, già alla fine degli anni ottanta si è assistito a una convergenza tra i diversi Stati membri per favorire una maggiore apertura verso forme contrattuali che si distaccano dal modello tipico di lavoro a tempo indeterminato e per attenuare i vincoli garantistici dei rapporti di lavoro. Cfr., M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro della Comunità europea*, III ed., Padova, Cedam, 2002, 165 ss.; G. ARRIGO, *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, II, Milano, Giuffrè, 2001, 269 ss.

⁶⁸⁷ A tal proposito basti ricordare che già il Libro bianco pubblicato dalla Commissione europea su impulso di Jacques Delors, allora Presidente, aveva quale obiettivo, attraverso la "ottimizzazione" delle discipline degli Stati membri, la flessibilizzazione del mercato del lavoro nei paesi appartenenti all'Unione europea (*infra*).

quello del lavoro subordinato stabile e a tempo pieno (c.d. regolamentazione del lavoro atipico⁶⁸⁸).

Nel tempo, durante “la faticosa marcia dei diritti sociali”⁶⁸⁹ che ha contribuito al riconoscimento da parte dell’ordinamento comunitario di uno “zoccolo minimo”⁶⁹⁰, vi è stata una spinta verso “un’armonizzazione coesiva”⁶⁹¹ attraverso la definizione di valori sociali comuni tendente a favorire forme d’impiego diverse dal modello social-tipico *standard* (a tempo pieno, a durata indeterminata, alle dipendenze di un unico datore di lavoro con svolgimento della prestazione di lavoro presso lo stesso datore). In tal senso, a titolo puramente descrittivo, basti ricordare le tre proposte di direttiva del 1990 sui c.d. rapporti atipici⁶⁹² in merito alle condizioni di lavoro⁶⁹³, alle distorsioni della concorrenza⁶⁹⁴ connesse ai rischi di *dumping* sociale, nonché alla promozione e al miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori temporanei⁶⁹⁵. È noto che solo quest’ultima (volta a garantire ai c.d. lavoratori atipici la medesima tutela dei lavoratori assunti con contratto di lavoro tipico) ha trovato concreta attuazione⁶⁹⁶.

⁶⁸⁸ L’inadeguatezza dell’espressione “rapporti di lavoro atipici” in grado di descrivere tipologie contrattuali che in comune hanno esclusivamente l’alterazione rispetto al modello tradizionale di lavoro subordinato “non è circondato da consenso unanime”. In questi termini, M. ROCCELLA, *Comunità europea e rapporti di lavoro atipici*, in *QDLRI*, n. 10, 1991, 28 e ivi gli autori citati, nonché R. PESSI, *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva di un’integrazione europea*, in *RIDL*, 1992, I, 133 ss. Sull’ambigua nozione (giuridico(sociologica) di lavoro atipico v. da ultimo R. VOZA, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci, 2004, 21 ss.

⁶⁸⁹ B. VENEZIANI, *Nel nome di Erasmo da Rotterdam. La faticosa marcia dei diritti sociali fondamentali nell’ordinamento comunitario*, in *RGL*, 2000, I, 779 ss.

⁶⁹⁰ M. D’ANTONA, *Sistema giuridico comunitario*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D’ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Bologna, Monduzzi, 1996, 14.

⁶⁹¹ Sulla distinzione tra armonizzazione coesiva e armonizzazione funzionalista v. M. D’ANTONA, *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell’Unione europea*, in *RTDPC*, 1994, 695 ss.

⁶⁹² Cfr. M. ROCCELLA, *Comunità europea e rapporti di lavoro atipici*, cit., 27 ss.; G. ARRIGO, *Comunità europea: tre proposte di direttiva sui contratti <<atipici>>*, in *LI*, 1990, n. 15/16, 4 ss.; SANTONI F., *Il lavoro atipico nelle direttive CEE: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia*, in *DRI*, 1991, n. 1, 59; PESSI R., *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva dell’integrazione europea*, in *RIDL*, I, 1992, 135 ss.; R. ROMEI, *Rapporti di lavoro atipici*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D’ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, cit., 455 ss.

⁶⁹³ COM/90/228 DEF del 21 agosto 1990, in *GUCE* n. C 224 (8 settembre) 1990, 4.

⁶⁹⁴ COM/90/228 del 21 agosto 1990, in *GUCE* n. C 224 (8 settembre) 1990, 6.

⁶⁹⁵ COM/90/228 del 21 agosto 1990, in *GUCE* n. C 224 (8 settembre) 1990, 8.

⁶⁹⁶ Direttiva n. 91/383/CEE del 25 luglio 1991.

La disciplina contenuta nella direttiva 91/383/CEE⁶⁹⁷ ha ad oggetto i rapporti di lavoro temporanei, intendendosi per tali sia il rapporto di lavoro a tempo determinato, sia quello interinale. Il limite di tale direttiva è, però, quello non di fornire un'organica regolamentazione dei c.d. rapporti *non standard* ma unicamente quello di prevedere un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori atipici per garantire loro un trattamento comparabile a quello dei lavoratori *standard*.

Successivamente, la regolamentazione del lavoro atipico ha trovato un punto di approdo nelle direttive sul *part-time*⁶⁹⁸ e sul contratto a tempo determinato⁶⁹⁹ (v. *infra* § 3.1). Le direttive si inseriscono all'interno del più ampio progetto di sviluppo della "strategia coordinata a favore dell'occupazione"⁷⁰⁰ che ha costruito la propria base di partenza sin dagli anni Ottanta (v. *supra*) e che ha trovato esplicito riconoscimento nella versione consolidata del Trattato istitutivo della Comunità europea.

Proseguendo per cenni tra tematiche molto complesse, si può osservare che, all'interno dello scenario descritto, l'obiettivo dell'aumento dei tassi di occupazione⁷⁰¹ è stato perseguito attraverso una politica articolata⁷⁰² la cui attuazione ha subito una notevole evoluzione anche a seguito degli interventi modificativi dei trattati istitutivi⁷⁰³ e del notevole impulso fornito dalla parti sociali a livello comunitario⁷⁰⁴.

⁶⁹⁷ Per un'analisi della direttiva cfr. per tutti F. SANTONI, *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Commentario al d.lgs. n. 626/1994*, Torino, Giappichelli, 1997, 225 ss.

⁶⁹⁸ Direttiva n. 97/81 del 15 dicembre 1997 "relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES" il 6 giugno 1997.

⁶⁹⁹ Direttiva n. 99/70 del 28 giugno 1999 "relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato" concluso il 18 marzo 1999.

⁷⁰⁰ Art. 125, TCE.

⁷⁰¹ Su cui ampiamente, v. M. BARBERA, *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Brescia, Promodis Italia, 2000, 101 ss. Per un esaustivo *excursus* storico sulle strategie dell'occupazione, *amplius* M.L. DE CRISTOFARO, *Il problema dell'occupazione; strategie comunitarie*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, cit., 340 ss.

⁷⁰² Per un'analisi delle convergenze delle politiche del lavoro all'interno dell'Unione Europea e sull'evoluzione progressiva della politica sociale comunitaria, v. T. TREU, *Compiti e strumenti delle relazioni industriali nel mercato globale*, in *LD*, 1999, n. 2, 195 ss.

⁷⁰³ Non essendo questa la sede privilegiata per approfondire tale problematica è sufficiente ricordare l'inserimento, nella versione consolidata, di un Titolo dedicato all'occupazione (Titolo VIII, TCE).

⁷⁰⁴ In tal senso, basti pensare che l'art. 137, comma 4, TCE attribuisce agli Stati membri la possibilità di affidare alle parti sociali il compito di mettere in atto le direttive in materia sociale. Per un approfondimento in merito al coinvolgimento delle parti sociali nelle politiche di promozione dell'occupazione v. M. BIAGI, *L'impatto della european employment strategy sul ruolo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, in *RIDL*, I, 2000, 429 ss.; A. LO FARO, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Milano, Giuffrè, 1999, 217 ss.; F. GUARRIELLO, *Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nella attuazione del diritto comunitario*, in *EDP*, 2000, n. 1, 243 ss.

La questione della promozione dell'occupazione non è diventata di "interesse comune"⁷⁰⁵ solo di recente. In realtà, vi è stato un intenso dibattito sugli strumenti e sugli obiettivi idonei per perseguire e "garantire un alto livello di occupazione"⁷⁰⁶. La presa di coscienza, sia delle istituzioni comunitarie, sia dei Paesi membri, dell'importanza di affrontare il problema occupazionale a livello comunitario attraverso un modello di sviluppo *sostenibile* che non si arenasse nella sola liberalizzazione dei mercati del lavoro europei può essere ricondotta al Libro bianco del 1993 sulla crescita, sulla competitività e sull'occupazione (c.d. piano Delors)⁷⁰⁷. Proprio la ricerca di un "nuovo equilibrio"⁷⁰⁸ tra crescita, occupazione e competitività ha rappresentato il punto di partenza di un lungo percorso verso la creazione di una strategia europea per l'occupazione che ha individuato non solo nella creazione di posti di lavoro ma, soprattutto, nel miglioramento delle condizioni di lavoro⁷⁰⁹ la spinta decisiva verso un nuovo modello di cooperazione.

È chiaro che si era ancora in una fase embrionale. Pur tuttavia, tra i pregi del Libro bianco del 1993 vi è stato quello di aver agitato la coscienza europea in un settore particolarmente delicato, in particolar modo, per le ripercussioni in campo sociale. Su tali basi si sono succeduti diversi Consigli europei che hanno cercato di delineare i principi per una strategia europea per l'occupazione in grado di affrontare in maniera efficace i problemi occupazionali⁷¹⁰.

⁷⁰⁵ Così art. 126, comma 2, TCE.

⁷⁰⁶ In tal senso si esprimeva l'art. 104 dell'originario Trattato che istituiva la Comunità Economica Europea.

⁷⁰⁷ Come è ampiamente noto, il piano Delors individuava alcune priorità (istruzione e formazione; riduzione del costo del lavoro poco qualificato, flessibilità del mercato del lavoro interno) per il sostegno all'occupazione e per una crescita economica socialmente sostenibile. Per un commento al c.d. piano Delors, v. T. TREU, *Le politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2001, 83 ss.; M.L. DE CRISTOFARO, *Il problema dell'occupazione*, cit., 341 ss.

⁷⁰⁸ M. D'ANTONA, *Sistema giuridico comunitario*, cit., in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto*, cit., 25.

⁷⁰⁹ Come osservato da L. GAROFALO, *Le clausole di non regresso nelle direttive comunitarie in materia di politica sociale*, in *RGL*, I, 2004, 45 con il Trattato di Amsterdam il miglioramento delle condizioni d'impiego "non è più un effetto ineluttabile del funzionamento del mercato comune [...] ma diventa uno degli scopi della Comunità".

⁷¹⁰ Nel 1994 in occasione del Consiglio di Essen (9 e 10 dicembre 1994) fu adottata una prima strategia che delineò alcuni importanti principi. Tra i principi fissati vi era la promozione di investimenti nella formazione professionale, la crescita economica in vista di un aumento dei tassi di occupazione, la riduzione dei costi salariali indiretti, il consolidamento dell'efficacia della politica del mercato del lavoro e il rafforzamento delle misure a favore di categorie particolarmente colpite dalla disoccupazione.

Con le modifiche concordate ad Amsterdam la “dimensione europea della lotta contro la disoccupazione”⁷¹¹ emerge in tutta la sua compiutezza. Infatti, l’occupazione conquista un ruolo importante poiché non solo trova dimora in un apposito Titolo (VIII) dedicatole ma assurge a competenza complementare a quella degli Stati membri. L’obiettivo è quello di promuovere “un elevato livello di occupazione”⁷¹² attraverso “la promozione del coordinamento tra le politiche degli Stati membri [...] al fine di accrescerne l’efficacia con lo sviluppo di una strategia coordinata per l’occupazione”⁷¹³. In tal senso, è stata riconosciuta una legittimazione formale a “dispiegare la propria influenza” in merito alle politiche occupazionali e del mercato del lavoro, attribuite alla competenza esclusiva dei singoli Stati membri⁷¹⁴.

Si è avvertita l’esigenza di una strategia a sostegno dell’occupazione al di là dei confini interni, non per invadere competenze proprie ma per rafforzare le politiche nazionali in materia.

La disciplina comunitaria del lavoro *non standard* è stata favorita dal metodo del dialogo sociale europeo. La possibilità di trovare un accordo non solo su temi circoscritti, come era avvenuto per la direttiva 91/383/CEE, può essere ricondotta a un maggior coinvolgimento delle parti sociali da parte della Commissione in conformità con quanto stabilito dalla procedura *ex artt.* 3 e 4 dell’accordo sulla politica sociale⁷¹⁵. La consultazione delle parti sociali ha condotto alla conclusione di due accordi quadro, ai quali il Consiglio ha dato attuazione tramite le due direttive sopra richiamate.

La regolamentazione comunitaria dei rapporti di lavoro c.d. atipici se, da un lato, tende a “migliorare le politiche di *job creation* a dimensione europea” attraverso una

⁷¹¹ F. POCAR, I. VIARENGO, *Diritto comunitario del lavoro*, Padova, Cedam, 2001, 364.

⁷¹² Così art. 2, TCE.

⁷¹³ Così art. 3, lett. i), TCE.

⁷¹⁴ In questi termini, M. ROCCELLA, T. TREU, *Diritto del lavoro della Comunità europea*, Padova, Cedam, 2002, 129.

⁷¹⁵ Sul ruolo delle parti sociali nella produzione e nell’attuazione del diritto comunitario v. B. VENEZIANI, *Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva netta fase della trasformazione istituzionale dell’Unione Europea*, in *RGL*, 1998, I, 239 ss. (in part. sulla “resistibile ascesa dell’autonomia collettiva”, v. p. 264 ss.); M. BIAGI, *Il ruolo delle parti sociali in Europa: dal dialogo alla partnership*, in *DRI*, 1999, n. 1, 25 ss.; R. NUNIN, *Dialogo sociale europeo e rappresentatività degli attori*, in *LG*, 1999, n. 5, 405 ss. e ID., *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Milano, Giuffrè, 2001, 5 ss.; F. GUARRIELLO, *Il ruolo delle parti sociali nella produzione*, cit., 223 ss.; F. SCARPELLI, *I nodi del neocorporativismo al pettine del diritto comunitario*, in *RGL*, 1999, II, 306 ss.

“ri-regolazione della struttura del mercato del lavoro”⁷¹⁶, da un altro, ha quale obiettivo imprescindibile la garanzia dell’osservanza del principio di non discriminazione rispetto alle altre categorie di lavoratori⁷¹⁷, prevenendo, p. es., gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di rapporti di lavoro a termine (v. *infra* § 3.1).

La previsione di “forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato”⁷¹⁸ ha avuto quale risultato il riconoscimento di una politica legislativa sui rapporti di lavoro non solo caratterizzata dall’esigenza di tutelare l’interesse all’occupazione attraverso la creazione di opportunità d’impiego aggiuntive, ma anche dall’espansione delle tutele fondamentali⁷¹⁹ del lavoro a tempo indeterminato, considerato alla stregua di un modello tipico e prevalente (v. *infra* § 3.1). Le politiche intraprese sono finalizzate all’ammodernamento dei singoli mercati del lavoro attraverso l’introduzione di forme flessibili in entrata (p. es., la formazione continua, la flessibilizzazione dell’orario di lavoro nel *part-time*) in grado di *adattare* le esigenze delle imprese e dei lavoratori al nuovo contesto.

Vi è senz’altro un rinnovato impegno delle istituzioni comunitarie in tema di diversificazione tipologica dei rapporti di lavoro quale “strumento di rilievo nell’ambito di una strategia di lotta contro la disoccupazione”⁷²⁰ all’interno di un quadro in cui

⁷¹⁶ M. BIAGI, *L’impatto della european employment strategy*, cit., 414. Sulle tecniche di “europeizzazione” del diritto del lavoro, cfr. M. GRANDI, *Diritto del lavoro e Comunità Europea*, in *RIDL*, 1995, I, 155 ss.

⁷¹⁷ È evidente l’obiettivo non solo “nobile” di tutelare i lavoratori all’interno della Comunità Europea ma anche quello di evitare che le differenti condizioni di lavoro presenti nei vari ordinamenti potessero pregiudicare il regime di libera concorrenza.

⁷¹⁸ L’art. 136 del Trattato che istituisce la Comunità Europea, nella versione consolidata, richiama la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori di Strasburgo del 1989. Come è noto al punto 7 della Carta si enuncia il principio per effetto del quale la “realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso soprattutto per quanto riguarda la durata e l’organizzazione dell’orario di lavoro e le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro temporaneo e il lavoro stagionale”. Per approfondimenti sulla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori v. C. LA MACCHIA, *La Carta comunitaria dei diritti sociali*, in *DLRI*, 1990, 769 ss.; B. BERCUSSON, *La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali. Obiettivi e strumenti*, in *LD*, 1991, n. 2, 317 ss. Sull’evoluzione del modello sociale europeo, v. S. GIUBBONI, *Politiche sociali e leggi dell’economia. L’integrazione sociale europea rivisitata*, in *RDSS*, 2001, n. 1, 26 ss.

⁷¹⁹ Come osservato, “dopo l’originaria <<freddezza>> in materia sociale” la Comunità cominciò a privilegiare l’intensità delle tutele in luogo dell’uniformità delle regole. In questi termini, U. CARABELLI, V. LECCESE, *L’interpretazione delle clausole di non regresso*, in *DLRI*, n. 3, 2004, 537.

⁷²⁰ F. POCAR, I. VIARENGO, *Diritto comunitario del lavoro*, Padova, Cedam, 2001, 365.

politiche sociali e occupazionali “tendono ormai a sovrapporsi in una relazione complessa, mutabile e non priva di tensioni”⁷²¹.

Tra gli sforzi per la promozione dell’occupazione nell’Unione all’interno di una strategia che contemperi le istanze di deregolazione del mercato del lavoro con le garanzie dei diritti sociali (c.d. occupazione di qualità) può essere segnalata la direttiva in materia di contratto a tempo determinato.

3.1 (segue) La direttiva comunitaria sul lavoro a tempo determinato tra esigenze occupazionali e tutele fondamentali: la funzionalizzazione del termine in chiave antifraudolenta

Il nuovo impulso della politica sociale comunitaria e, in generale, la rinnovata attenzione delle istituzioni comunitarie nei confronti dei lavori *non standards* ha consentito l’emanazione della direttiva sul contratto a tempo determinato.

Come è ampiamente noto, la direttiva recepisce integralmente – allegandolo – l’accordo tra le principali organizzazioni delle parti sociali a livello comunitario⁷²², in conformità alla procedura sancita dall’art. 139, comma 2, TCE (accordo CES-UNICE-CEEP del 18 marzo 1999)⁷²³.

L’intervento comunitario di regolamentazione del contratto a tempo determinato si colloca all’interno del processo di riavvicinamento delle forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato (v. *supra* § 3)⁷²⁴.

Più in generale, data l’assenza di un quadro normativo di riferimento a livello comunitario, era sorta la necessità di coordinare (piuttosto che di armonizzare)⁷²⁵, all’interno degli Stati membri, le normative diversificate sul lavoro a tempo

⁷²¹ M. BARBERA, *Dopo Amsterdam*, cit., 171.

⁷²² È noto che, a seguito del buon esito del dialogo sociale fra le parti sociali che si conclude con la stipula di un contratto, il Consiglio, su richiesta congiunta delle parti e per effetto della proposta della Commissione, può, con la maggioranza richiesta dalla materia oggetto dell’accordo, decidere di fare propri i risultati dell’intesa raggiunta, trasponendone il contenuto in un atto di diritto comunitario (v. art. 139 TCE che riproduce l’art. 4 dell’Accordo allegato al Protocollo sociale).

⁷²³ Per una compiuta analisi dell’accordo quadro, cfr. M. BIAGI, *L’accordo-quadro a livello comunitario sul lavoro a termine*, in *GL*, 1999, n. 16, 17 ss. Sugli aspetti relativi allo sviluppo del dialogo sociale connesso all’accordo quadro e, più in generale, sul compito affidato alla capacità negoziale dei soggetti collettivi di redigere le norme nel campo della tutela del lavoro, cfr. V. FERRANTE, *Nuovi sviluppi per il dialogo sociale*, in *EDP*, 1999, n. 1, 215.

⁷²⁴ Già nei considerando della direttiva è possibile ritrovare il riferimento alla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, in particolare all’art. 7 (v. considerando n. 3).

⁷²⁵ V. art. 129, TCE.

determinato⁷²⁶ in vista del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei soggetti assunti con contratto diverso da quello c.d. *standard* (tempo indeterminato e a tempo pieno).

L'indagine non coinvolgerà tutti gli aspetti della direttiva analizzata fin nei minimi particolari dai commentatori⁷²⁷. L'attenzione, piuttosto, sarà concentrata sulla funzione assolta dal termine in ambito soprannazionale, sugli elementi in grado di contribuire significativamente alle osservazioni precedentemente svolte, nonché su alcuni profili problematici (p. es., la clausola di non regresso) in termini utili al presente studio.

La direttiva sul contratto a tempo determinato rappresenta, per certi versi, il segnale di cambiamento di prospettiva, a livello comunitario, nei confronti dei *non standards works*. Infatti, solo a seguito dei fallimentari tentativi degli anni Ottanta e Novanta, soprattutto a causa dei rigidi meccanismi di decisione del Consiglio (v. *supra* § 3), è stato possibile trovare un'intesa comune su una materia particolarmente delicata. I segni di diversità rispetto ai precedenti tentativi, alla luce anche del diverso contesto socio-politico, possono essere avvertiti in termini di approccio alla materia. Infatti, è possibile scorgere l'attenzione verso un profilo più propriamente "funzionale" – in luogo di quello "analiticamente precettivo"⁷²⁸ – confermato non solo dalla finalità di prevenire gli abusi derivanti da un uso distorto del contratto a tempo determinato, ma anche dalla

⁷²⁶ Per un'analisi delle normative in materia di contratto a termine all'interno dei Paesi membri tra regolamentazioni rigide e assenza di una disciplina legale cfr. K. SCHOMANN, R. ROGOWSKI, T. KRUPPE, *Labour market efficiency in the Europe Union. Employment protection and fixed-term contract*, Routledge, 1998, 3 ss.

⁷²⁷ In parte analizzata anche *sub cap.* 2 § 2.5. Per un'analisi approfondita che esula dagli obiettivi del presente studio, cfr. A. BELLAVISTA, *La direttiva sul lavoro a tempo determinato*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 1 ss.; L. GALANTINO, *Diritto comunitario del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2003, 248 ss.; G. ARRIGO, *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, cit., 288 ss.; M. DE LUCA, *Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei Paesi dell'Unione europea*, in *FI*, 2002, V, 110 ss.; G. FRANZA, *La direttiva comunitaria n. 99/70/CE*, in PERONE G. (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 13 ss.; R. NUNIN, *L'accordo quadro del 18 marzo 1999 e la direttiva n. 99/70/Ce sul lavoro a tempo determinato: profili regolativi ed obblighi di conformazione per l'Italia*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, cit., 39 ss.

⁷²⁸ V. FERRANTE, *Nuovi sviluppi*, cit., 219.

consapevolezza di riconoscere una tutela verso tutti gli aspetti del rapporto⁷²⁹ e non solo “nella misura del possibile” pari a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato⁷³⁰.

Dal contenuto della direttiva emerge una precisa sinergia tra la soluzione teleologica adottata e una flessibilità mite auspicata.

Come è ampiamente noto, la direttiva ha quali obiettivi principali il miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato attraverso la garanzia del rispetto del principio di non discriminazione⁷³¹, nonché la creazione di un quadro normativo idoneo a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato⁷³². Il passo in avanti da parte del legislatore europeo è stato quello non solo di superare la previsione di una disciplina di dettaglio nella materia *subiecta*⁷³³, ma di trovare un giusto *mix*, non facile, tra un'idea di flessibilizzazione *tout court* e un modello più rigido.

Ciò che si vuole sottolineare è che il contratto di lavoro a tempo determinato rappresenta, anche a livello soprannazionale, un importante strumento per “incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività”⁷³⁴.

Pur rappresentando uno strumento idoneo a perseguire gli obiettivi fissati dalla Comunità Europea, la direttiva precisa che i contratti a tempo indeterminato

⁷²⁹ V. Così recita la clausola 4, Dir. 99/70: “Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”.

⁷³⁰ V. relazione di accompagnamento alla proposta della Commissione del 30 aprile 1982, in *RIDL*, 1982, II, 632 ss. La proposta della Commissione prevedeva una disciplina di dettaglio e il ricorso a tale forma contrattuale solo nei casi tassativamente indicati dalla legge. In tal senso, il fallimento dei precedenti tentativi può essere analizzato non solo in termini di meccanismi rigidi di decisione, ma in termini contenutistici: la difficoltà di approvare una disciplina di dettaglio a fronte di realtà normative diametralmente opposte (Gran Bretagna e Danimarca da un lato, Italia e Spagna, da un altro) e far “digerire” un complesso normativo particolarmente rigido all'interno di contesti sociali privi di una regolamentazione della materia.

⁷³¹ Ai fini di una corretta comparazione, secondo la direttiva è da considerarsi “lavoratore a tempo indeterminato comparabile un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali” (3.2).

⁷³² Gli obiettivi sono esplicitati dalla clausola 1 dell'accordo quadro allegato alla stessa direttiva.

⁷³³ In merito ai motivi che hanno determinato il fallimento del tentativo di regolamentare la materia attraverso previsioni dettagliate, v. *supra* § 3.

⁷³⁴ In tal senso v. considerando n. 5, Dir. 99/70.

“continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro”⁷³⁵. Si è già precisato il significato di tale formula⁷³⁶. È appena il caso di ricordare che la valorizzazione del contratto a termine quale strumento di politica attiva del lavoro differisce, per certi aspetti, dalla regolamentazione comunitaria in materia di *part-time*⁷³⁷. Se per quest’ultima il legislatore comunitario ha sottolineato la necessità di tale provvedimento per incrementare l’intensità occupazionale, contrariamente sembra scorgersi, nella direttiva sul lavoro a tempo determinato, un approccio più timido. Non v’è traccia, infatti, del *bisogno* di promozione di tale rapporto “atipico”, anzi, si afferma chiaramente la centralità delle forme d’impiego stabili. La direttiva tende, piuttosto, al riavvicinamento delle condizioni di vita e di lavoro sottolineando, da un lato, l’importanza del principio di non discriminazione, da un altro, la necessità di prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo distorto del contratto a tempo determinato.

È vero che la regolamentazione comunitaria si inserisce all’interno dei provvedimenti volti a incrementare l’intensità occupazionale e a rendere più flessibile l’organizzazione del lavoro (v. *supra* § 3). Le conclusioni sono chiare. Il contratto di lavoro a tempo determinato può rispondere sia agli interessi del prestatore di lavoro, sia a quelli più strettamente imprenditoriali. Pur tuttavia, tale considerazione non si è tradotta in un auspicio alla liberalizzazione *tout court*⁷³⁸ di tale forma contrattuale per le tangibili, anche a livello comunitario, derive in tema di precarizzazione e “degradazione del capitale umano”⁷³⁹. In tal senso, la direttiva comunitaria ha precisato che il mantenimento e il miglioramento delle condizioni di vita sono garantiti dal contratto a tempo indeterminato e, per evitare eventuali abusi, l’utilizzazione della fattispecie in esame deve essere basata su ragioni oggettive⁷⁴⁰. Il legislatore comunitario ha constatato la crescente diffusione del lavoro *non standard* all’interno dei differenti mercati del

⁷³⁵ V. Preambolo dell’accordo quadro allegato alla Dir. 99/70.

⁷³⁶ Cfr. *sub cap.* 2 § 2.5.

⁷³⁷ Cfr., per tutti, M. BROLLO (a cura di), *Il lavoro a tempo parziale. Decreto legislativo n. 61/200*, Milano, Ipsoa, 2001; V. BAVARO, *La flessibilità del lavoro: la riforma del part-time*, in *LG*, 2000, n. 2, 113 ss.

⁷³⁸ Critico sulla scelta operata dal legislatore comunitario di mantenere il rapporto regola eccezione tra contratto a tempo indeterminato e determinato è M. TIRABOSCHI, *Alcune note critiche*, cit., 462, secondo cui l’accordo ha avuto il difetto di volgere “lo sguardo ancora rivolto al passato”.

⁷³⁹ Per tali considerazioni, v. M. BIAGI, *L’accordo-quadro a livello comunitario sul lavoro a termine*, in *GL*, 1999, n. 16, 18; L. ZAPPALÀ, *Riforma del contratto a termine*, cit., 636.

⁷⁴⁰ V. punti 6 e 7 delle considerazioni generali dell’accordo quadro.

lavoro dei Paesi membri dell'Unione europea⁷⁴¹, ma non ha fatto il passo ulteriore. Accertato il fenomeno, non ha negato l'attualità della contrapposizione tra rapporto di lavoro stabile e precario e le conseguenze negative in caso di un'eccessiva valorizzazione di quest'ultimo⁷⁴².

Il legislatore comunitario ha funzionalizzato la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro non solo e non tanto in vista degli incrementi occupazionali ma, come più volte ricordato, alla necessità di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato (in generale delle forme di lavoro *non standard*) garantendo il principio di non discriminazione⁷⁴³, nonché rafforzando le potenzialità antifraudolente in vista della prevenzione degli abusi derivanti da una successione di contratti a termine. Tale impostazione deriva dalla considerazione, a livello comunitario, che il ricorso al lavoro con durata temporanea non rappresenta la risposta principale alle esigenze occupazionali o, se si vuole, il miglioramento delle condizioni d'impiego risulta essere l'obiettivo principale in coerenza con il principio della "parificazione nel progresso"⁷⁴⁴.

La direttiva comunitaria in esame ha adottato "un'impostazione minimalista"⁷⁴⁵ non rappresentando, soprattutto per le differenze riscontrabili nei vari Paesi, uno strumento in grado di incidere sui singoli Stati attraverso una puntuale regolamentazione dei diversi profili. La concreta possibilità di garantire una tutela elevata è, dunque, rimessa alla valutazione degli ordinamenti nazionali. In tal senso, la direttiva si preoccupa di prevedere che l'adeguamento, nei singoli Stati, alle disposizioni ivi contenute "non costituisc[a] un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"⁷⁴⁶ (c.d. clausola di non regresso⁷⁴⁷).

⁷⁴¹ Per un'analisi dei dati relativi allo sviluppo delle assunzioni a termine in un'ottica comparata, cfr. R. BALNPAIN, *The European Agreement on Fixed-term Contracts and Belgian Law*, in *IJCLLIR*, Vol. 15, n. 2, Kluwer Law International, Den Haag, 1999, 85 ss.

⁷⁴² La costruzione di una stabile roccaforte di garanzie a favore dei lavoratori assunti con contratto a termine rappresenta il segno inequivocabile che la direttiva non ritiene superata la contrapposizione tra lavoro stabile e precario, anzi prendendo atto dell'esistenza di tale binomio si preoccupa di assicurare ai lavoratori c.d. precari le medesime garanzie nel rapporto di lavoro rispetto ai lavoratori stabili. Di diverso avviso, M. TIRABOSCHI, *Alcune note critiche sull'accordo collettivo europeo in materia di lavoro a tempo determinato*, in *DRI*, 1999, n. 4, 468 secondo cui tale contrapposizione è stata superata "dall'evoluzione più recente dei rapporti economici e sociali".

⁷⁴³ Su questo aspetto e, in generale, sul principio di uguaglianza nell'ordinamento europeo quale "elemento certamente strutturale", *amplius* P. CHIECO, *Lavoratore comparabile e modello sociale nella legislazione sulla flessibilità del contratto e dell'impresa*, in *RGL*, I, 2002, 767 ss (in part. 784 ss.).

⁷⁴⁴ Tale principio è enunciato all'art. 136 TCE.

⁷⁴⁵ È questa l'espressione utilizzata da L. ZAPPALÀ, *Riforma del contratto a termine*, cit., 637.

⁷⁴⁶ Così recita la clausola 8, comma 3, Dir. n. 99/70.

L'obiettivo di impedire la riduzione del livello di tutela minimo (già riconosciuto dagli ordinamenti interni) ha suscitato numerose perplessità in dottrina tra i sostenitori della tesi della vincolatività dell'obbligo di non regresso⁷⁴⁸ e quelli che ammettono la giustificata regressione delle tutele, vale a dire la possibilità, all'interno dei singoli ordinamenti, di modificare anche in senso peggiorativo la disciplina interna, se pur in via eccezionale⁷⁴⁹.

Il tema non è nuovo ed è di una complessità tale da non poter essere approfondito nei suoi rilevanti profili problematici in tale sede⁷⁵⁰. Tuttavia, una riflessione sul rilievo e sulla portata precettiva delle clausole di non regresso sembra doverosa.

L'uso strumentale del riferimento agli orientamenti comunitari (v. *supra* § 2) ha il suo antesignano nel recepimento della direttiva sul contratto a termine. L'attuazione della direttiva in esame rappresenta la prima pennellata del disegno di revisione del mercato del lavoro *tout court* in chiave liberista. Non sembra ambiziosa l'osservazione per cui l'emanazione del d.lgs. n. 368/2001 abbia rappresentato un'utile occasione per revisionare la disciplina secondo una *ratio* liberalizzatrice del contratto a termine. L'uso strumentale si spiega in ragione dell'intervento comunitario, in *subiecta materia*, non finalizzato a porre sullo stesso piano il contratto a tempo indeterminato e quello a

⁷⁴⁷ Il dibattito sulla portata delle clausole di non regresso si è intensificato soprattutto dopo l'emanazione del d.lgs. n. 368/2001. È opportuno, tuttavia, ricordare che le c.d. clausole di non regresso non rappresentano una novità. Infatti, sin dagli anni settanta è possibile rinvenire tali clausole all'interno delle direttive comunitarie in materia di politica sociale se pur con varie formulazioni. Per un'ampia ricostruzione dell'origine "autorevole" della formulazione della clausole di non regresso, nonché per un approfondimento del significato e del valore giuridico delle stesse clausole, cfr. U. CARABELLI, V. LECCESE, *L'interpretazione delle clausole*, cit., 537 ss. In generale sulle clausole di non regresso, v. L. GAROFALO, *Le clausole di non regresso*, cit., 39 ss.; M. DELFINO, *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *DLRI*, n. 95, 2002, 487 ss.; G. DONDI, *Clausole di non regresso nelle direttive comunitarie in tema di protezione sociale: quali condizionamenti per l'ordinamento giuslavoristico nazionale?*, in *AA.VV., Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, cit., 137 ss.; R. NUNIN, *L'accordo quadro del 18 marzo 1999 e la direttiva n. 99/70/CE*, cit., 39 ss. Inoltre, si vedano le osservazioni della Corte Costituzionale n. 45/2000, in *RGL*, I, 171 ss. sul giudizio di ammissibilità delle richieste di referendum popolare per l'abrogazione della l. n. 863/1984 in materia di *part-time*. Come è noto la Corte ha dichiarato inammissibile la richiesta di referendum perché l'abrogazione in via referendaria dell'art. 5, l. n. 863/1984, avrebbe determinato "l'eliminazione pura e semplice della tutela contenuta nella [...] disciplina specifica del rapporto di lavoro a tempo parziale, così da porre in essere una situazione tale da far sorgere la responsabilità dello Stato italiano per inadempimento di uno specifico obbligo comunitario", per violazione della clausola n. 6.2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva sul *part-time*.

⁷⁴⁸ È questa l'opinione rinvenibile in M. ROCCELLA, *Prime osservazioni sullo schema di decreto legislativo sul lavoro a termine*, in www.cgil.it/giuridico, 2002.

⁷⁴⁹ U. CARABELLI, *Intervento*, CESRI Seminario sulla nuova legge, cit.; V. LECCESE, *L'orario di lavoro*, Bari, Cacucci, 2001, 199 ss. e, recentemente, U. CARABELLI, V. LECCESE, *L'interpretazione delle clausole di non regresso*, in *DLRI*, n. 3, 2004, 548 ss.

⁷⁵⁰ Cfr. gli autori citati alla nota 165.

termine⁷⁵¹. Recuperando alcune considerazioni svolte in precedenza⁷⁵², è possibile affermare che dal contenuto della direttiva non emerge la volontà del legislatore comunitario di liberalizzare il ricorso a forme contrattuali a tempo determinato. Tuttavia, per effetto dell'introduzione di una clausola generale che giustifica la possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro (normalmente a tempo indeterminato), purché risponda a esigenze temporanee, vi è stato un allargamento delle maglie rispetto alla precedente disciplina.

Accolta in questi termini l'attuazione della direttiva, limitatamente alle causali che giustificano l'apposizione del termine, quale interpretazione è possibile fornire alla clausola n. 8, comma 3 della stessa fonte comunitaria?

Al di là dell'interpretazione accolta, la riforma del 2001 ha plasmato una disciplina volta ad aumentare le ipotesi di stipulazione di un contratto a termine, liberalizzandolo ovvero rendendone, semplicemente, più agevole il ricorso⁷⁵³. In assonanza con questa riflessione si può rilevare che vi sia stato, sotto il profilo della tutela dei lavoratori e su un piano generale⁷⁵⁴, un peggioramento rispetto alla precedente disciplina che si traduce

⁷⁵¹ Si è più volte osservato che l'intervento comunitario, da un lato, ha voluto porre una netta distinzione tra le due forme contrattuali; da un altro, ha voluto contribuire a rafforzare la tutela nei confronti dei lavoratori assunti con un contratto *sub standard*.

⁷⁵² *Sub* cap. 2 § 2.5.

⁷⁵³ Per una ricostruzione del dibattito dottrinale e dei numerosi dubbi interpretativi sul reale significato da attribuirsi all'ampia formulazione della clausola generale, v. *sub* cap. 2 § 2.5.

⁷⁵⁴ In realtà l'interrogativo sopra proposto sull'interpretazione da fornire alla clausola di non regresso contenuta nella Dir. n. 99/70 ne richiama un altro: qual è l'ambito di comparazione? La valutazione dell'eventuale regresso delle tutele deve essere imposta con riferimento all'istituto nel suo complesso ovvero ai soli profili di disciplina individuati dalla direttiva? Le posizioni dottrinali sul punto sono differenti. Secondo U. CARABELLI, *Intervento, CESRI Seminario sulla nuova legge*, cit., per valutare se vi sia stata una riduzione del livello generale di tutela, "non è necessaria una valutazione puntuale delle clausole ed istituti della regolazione interna, ma [esclusivamente] una valutazione complessiva della normativa di riferimento". In tal senso anche V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 455 ss.; M. DELFINO, *Il principio di non regresso*, cit., 489; G. DONDI, *Clausole di non regresso nelle direttive comunitarie*, cit., 142 ss. In senso contrario M. TIRABOSCHI, *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, 68 ss., secondo cui poiché oggetto della direttiva è il principio di non discriminazione, nonché la prevenzione dagli abusi derivanti da una successione di contratti a termine, l'espressione "ambito coperto dall'accordo" deve essere riferito esclusivamente a tali materie e, dunque, la valutazione della disciplina interna non deve essere valutata in riferimento all'intera disciplina ma deve essere effettuata in relazione ai "profili che sono direttamente e specificamente disciplinati" dalla direttiva. In tal senso anche G. FRANZA, *La direttiva comunitaria n. 99/70/CE*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, cit., 17 ss.; A. VALLEBONA, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, cit., 29 ss.; A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro*, cit., 68 ss., secondo i quali è possibile individuare una "persistente superconformazione dell'ordinamento nazionale alla direttiva comunitaria".

in una riduzione del livello generale di tutela offerto ai lavoratori⁷⁵⁵. Non ci vuole molto, d'altra parte, a persuadersi che, come già ricordato, l'estensione delle tipologie c.d. *sub standard*, per il soddisfacimento delle esigenze della "nuova economia"⁷⁵⁶, si riflette in termini negativi sulla dignità della persona calata nel rapporto di lavoro, compromettendone la sua piena realizzazione (v. *supra* § 2). In tal senso, l'ampliamento delle ipotesi di ricorso a forme temporanee di lavoro aumenta lo stato di precarietà o meglio la possibilità per i lavoratori di trovarsi in una situazione di precarietà. Inoltre, la violazione non si percepisce solo in merito all'alterazione del livello di protezione interno dei lavoratori, ma anche in riferimento all'obiettivo comunitario del miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in grado di consentire ai lavoratori una "parificazione nel progresso" (art. 136, TCE)⁷⁵⁷, vale a dire un innalzamento dei livelli di tutela nella lotta contro l'emarginazione e per favorire una migliore qualità delle forme d'impiego⁷⁵⁸.

Queste considerazioni non devono, tuttavia, alimentare le preoccupazioni di coloro che ritengono che una tale interpretazione si concretizzerebbe in un obbligo di *stand still* per i singoli Stati membri, stante l'impossibilità di stabilire arretramenti dei livelli di tutela preesistenti (ferma la tutela minima sancita dalla stessa direttiva). La questione, in realtà, si pone in termini più complessi. È evidente che l'attuazione della direttiva e in generale delle fonti comunitarie non può palesarsi quale ragione sufficiente per ridurre il livello generale di tutela preesistente⁷⁵⁹. Per evitare che sia irrigidita l'attività normativa dei singoli Stati è necessario individuare le ragioni che attribuiscano la possibilità di porre in essere un arretramento delle tutele già esistenti e, quindi, escludano la possibilità di violazione della clausola di non regresso.

La direttiva in esame, invero, non prevede per i singoli Stati membri la possibilità di prevedere una "cors[a] verso il basso delle regolazioni interne"⁷⁶⁰ "in considerazione dell'evoluzione della situazione, ma pur sempre nel rispetto delle esigenze minime

⁷⁵⁵ In questi termini, U. CARABELLI, *Intervento, CESRI Seminario sulla nuova legge*, cit.; V. SPEZIALE, *Il contratto a termine*, cit., 455 ss. *Contra* M. TIRABOSCHI, *La recente evoluzione*, cit., 68 ss.; A. VALLEBONA, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, cit., 29 ss.

⁷⁵⁶ L'espressione è di M. TIRABOSCHI, *Alcune note critiche*, cit., 461.

⁷⁵⁷ L. GAROFALO, *Le clausole di non regresso*, cit., 48.

⁷⁵⁸ Sottolinea V. LECCESE (*L'orario di lavoro*, cit., 205), che l'intervento comunitario "non deve attestarsi necessariamente su una soglia protettiva minima (e quindi configurarsi quale strumento di armonizzazione verso il basso)".

⁷⁵⁹ Questo dato è confermato dalla stessa clausola n. 8, Dir. n. 70/99.

⁷⁶⁰ V. LECCESE, *L'orario di lavoro*, cit., 199.

fissate dalla Direttiva”⁷⁶¹. Il mancato espresso riferimento alla possibilità di introdurre disposizioni anche peggiorative non deve necessariamente interpretarsi come un segnale da parte del legislatore comunitario del divieto di regresso delle tutele. Infatti, i due modelli di clausole differiscono solo da un punto di vista formale, poiché nessuna differenza è riscontrabile, invece, per quanto concerne gli effetti normativi interni: in entrambi i casi sarà possibile stabilire un “arretramento protettivo”, se pur in via eccezionale, “fornendo adeguata giustificazione su di un piano politico-istituzionale”⁷⁶². Ma tali considerazioni non escludono, evidentemente, la possibilità per uno Stato membro di violare la clausola di non regresso. Per ragioni di completezza espositiva si deve aggiungere che nella l. n. 422/2000 (c.d. legge comunitaria del 2000) il legislatore non ha fornito alcuna giustificazione in merito alla necessità di modificare *in pejus* il regime di miglior favore preesistente per il verificarsi di una evoluzione della situazione tale da rendere necessario, appunto, l’arretramento delle tutele⁷⁶³. La violazione della clausola di non regresso, dunque, sussisterebbe non solo nella sostanza (v. *supra*) ma anche da un punto di vista “formale” data l’assenza di principi o criteri direttivi in grado di manifestare la volontà dell’ordinamento nazionale di discostarsi dal contenuto della direttiva.

⁷⁶¹ In questi termini è, p. es., il riferimento presente nella Direttiva n. 93/104 (art. 18, comma 3) in materia di orario di lavoro o nella Direttiva n. 97/81 (clausola n. 6, comma 2) in materia di *part-time*. Secondo U. CARABELLI, V. LECCESE (*L’interpretazione delle clausole di non regresso*, cit., 541 ss.), nel panorama comunitario è possibile individuare due diversi modelli di clausole di non regresso: le clausole che attribuiscono agli Stati membri la facoltà di prevedere disposizioni meno favorevoli nel rispetto dei requisiti minimi previsti dalla direttiva e quelle che non prevedono tale facoltà.

⁷⁶² Così U. CARABELLI, V. LECCESE, *L’interpretazione delle clausole di non regresso*, cit., 551. Secondo gli AA. (p. 548 ss.) non è condivisibile l’interpretazione per effetto della quale la clausola di non regresso debba fissare, nei confronti degli Stati membri, “un vero e proprio obbligo di *stand still*, o se si preferisce, di irreversibilità regolativa *in pejus*, che consentirebbe sempre e soltanto uno sviluppo delle tutele nazionali verso l’alto”. Una siffatta interpretazione, evidenziano gli AA., contrasterebbe con il principio di libera concorrenza più volte richiamato dal Trattato (p. es., art. 4, comma 1 e 2, art. 98, art. 105). Secondo M. DELFINO, *Il principio di non regresso*, cit., 502 vi è sì la possibilità di diminuire il livello di protezione dei lavoratori ma ciò è possibile solo in base a ragioni comunitarie e non interne (p. es. un ulteriore obiettivo perseguito nel Trattato). Di diverso avviso è G. DONDI, *Clausole di non regresso nelle direttive comunitarie*, cit., 151 secondo il quale poiché l’art. 137, par. 4, TCE prevede la possibilità per uno Stato membro di stabilire una maggiore protezione senza argomentare tale decisione “non si ravvisa il motivo per cui si dovrebbe espressamente giustificare una modifica peggiorativa”.

⁷⁶³ Per tali considerazioni, cfr. U. CARABELLI, *Intervento, CESRI Seminario sulla nuova legge*, cit.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, Milano, Giuffrè, 2004.
- AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Milano, Giuffrè, 1983.
- AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001), *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2002.
- AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Milano, 23-25 maggio 1997), *Autonomia collettiva e occupazione*, Milano, Giuffrè, 1998.
- AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003.
- AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Sorrento, 14-15 aprile 1978), *Il lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 1979.
- AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, Padova, Cedam, 2005.
- AA.VV., *Il contratto di formazione e lavoro fra legislazione e contrattazione*, in *Atti del Convegno di Catania* (24-25 novembre 1989), Milano, Giuffrè, 1991.
- AA.VV., *Il diritto del lavoro dopo l'emergenza*, Milano, Giuffrè, 1988.
- AA.VV., *Il diritto del lavoro negli anni '80, II, Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987.
- ACCORNERO A., *Era il secolo del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1997.
- ACCORNERO A., *Il lavoro che cambia e la storicità dei diritti*, in *LD*, 2001, n. 2, 303.
- ACCORNERO A., *Il lavoro come diritto e come cittadinanza*, in *LD*, 1996, n. 4, 725.
- ACCORNERO A., *Il lavoro come ideologia*, Bologna, Il Mulino, 1980.
- ALAIMO A., *L'apprendistato*, in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80, II, Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 129.
- ALBI P., *Le dottrine sulla flessibilità e sulla disarticolazione del tipo contrattuale*, in *LD*, 2004, n. 3-4, 607.

- ALES E., *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in *DLM*, 2004, n. 3, 457.
- ALESSI C., *Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo. Commento all'art. 4 l. n. 196/1997*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1207.
- ALESSI C., *L'attuazione degli accordi interconfederali in materia di contratti di formazione e lavoro: i risultati di una ricerca empirica*, in *RGL*, 1993, I, 351.
- ALESSI C., *La formazione professionale. Commento all'art. 5 l. n. 196/1997*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1224.
- ALESSI C., *Termine e contratti formativi*, in *Il lavoro a termine*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 57.
- ALLAMPRESE A., *Abrogazioni e disciplina transitoria*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 210.
- ALLARA M., *La teoria delle vicende del rapporto giuridico*, Torino, Giappichelli, 1950.
- ALLARA M., *La teoria generale del contratto*, Torino, Giappichelli, II° ed., 1955.
- ALLEVA P.G., *I "referendum sociali" e il rapporto di lavoro*, in *RGL*, 2000, n. 1, 1.
- ALLEVA P.G., *I lavori atipici: pericolo od opportunità*, in *RGL*, 2000, n. 4, 514.
- ALLEVA P.G., *Il lavoro e il mercato*, in *RIDL*, 1997, I, 241.
- ALLEVA P.G., *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *RGL*, 2003, n. 4, 887.
- ALTAVILLA R., *I contratti a termine nel mercato differenziato: dalla L. n. 230/1962 al D.Lgs. n. 368/2001*, Milano, Giuffrè, 2001.
- ALVARO F., *Contratto a termine: prime osservazioni della Corte di Cassazione (Cass. 21 maggio 2002, n. 7468)*, in *DL*, 2002, n. 4, 263.
- ALVARO F., *Spunti di riflessione sul contratto a termine nel decreto legislativo n. 368/2001*, in *DL*, 2002, n. 1, 77.
- ANDREONI A., *Nuovi lavori, garanzia dei diritti e promozione sociale. Note per una riflessione*, in *RGL*, n. 1998, n. 4, 729.

- ANDREONI M., *La nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato davanti alla Corte Costituzionale (a proposito della clausola di non regresso)*, in *RGL*, 2005, n. 1, 85.
- ANGELINI L., *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporaneità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, in *RGL*, 2003, n. 1, 77.
- ANGELINI L., *L'apposizione del termine al contratto di lavoro*, in *LG*, 2002, n. 7, 611.
- ANGIOLINI V., *Sullo "schema" di decreto, legislativo in materia di lavoro a tempo determinato (nel testo conosciuto al 6 luglio 2001)*, in www.cgil.it/giuridico.
- ANTONELLI G., DE LISO N., *European economic integration and Italian labour policies*, Aldershot, Ashgate, 2004.
- ARRIGO G., *A proposito della comparazione nel diritto comunitario del lavoro*, in *DL*, 2002, n. 1, 69.
- ARRIGO G., *Comunità europea: Tre proposte di direttiva sui contratti <<atipici>>*, in *LI*, 1990, n. 15/16, 4.
- ARRIGO G., *Gli accordi quadro europei sui lavori atipici*, in *LI*, 1999, n. 10, 18.
- ARRIGO G., *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, II, Milano, Giuffrè, 2001.
- ARRIGO G., *Tavola rotonda. Continuità, discontinuità e svolte nel diritto prossimo venturo*, in *RGL*, 2002, n. 1, 198.
- ASQUINI A., *Contratto di trasporto di persone*, in *NDI*, XX, Torino, Utet, 1969, 36.
- ASSANTI C., *Autonomia negoziale e prestazione di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1962.
- ASSANTI C., *Corso di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1993.
- ASSANTI C., *Il termine finale nel contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1958.
- BALANDI G., *Il nuovo contratto di formazione e lavoro*, in *RIDL*, 1986, I, 38.
- BALESTRIERI F., *Brevi osservazioni sulla nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (D. Lgs. delegato 6 settembre 2001, n. 368)*, in *ADL*, 2002, n. 1, 155.
- BALLESTRERO M.V., *Eguaglianza e nuove differenze nel diritto del lavoro. Una riflessione sui lavori flessibili*, in *LD*, 2004, n. 3-4, 501.
- BALLESTRERO M.V., *L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato*, in *LD*, 1987, n. 1, 57.
- BALLESTRERO M.V., *La flessibilità nel diritto del lavoro. Troppi consensi?*, in *LD*, 1987, n. 2, 289.

- BALLETTI E., *Contratto di inserimento*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 635.
- BALZARINI R., *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, Giuffrè, Milano, 1966.
- BANO F., *I contratti a contenuto formativo*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 167.
- BANO F., *La somministrazione di lavoro*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 1.
- BANO F., *Somministrazione di lavoro. Disciplina del rapporto*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 340.
- BARASSI L., *Il Contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, 1915.
- BARASSI L., *Il Contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, Milano, Società Editrice Libreria, 1917.
- BARASSI L., *Il diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1957.
- BARASSI L., *La teoria generale delle obbligazioni*, Milano, Giuffrè, 1948.
- BARASSI L., *La teoria generale delle obbligazioni*, Milano, Giuffrè, 1963.
- BARBERA M., *Dopo Amsterdam. I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Promodis Italia, Brescia, 2000.
- BARBERO D., *Condizione (Diritto civile)*, in *NNDI*, III, 1959, Torino, Utet, 1097.
- BARBIERI P., *Il lavoro a termine nella recente esperienza italiana: uno sguardo sociologico e alcune considerazioni in proposito*, in BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, 21.
- BARCELLONA P., *Intervento statale e autonomia privata nella disciplina dei rapporti economici*, Milano, Giuffrè, 1969.
- BASILICO M., *Il nuovo contratto di lavoro a termine*, in *D&L*, 2002, n. 1, 13.
- BAVARO V., *Articoli 33-40. Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 213.

- BAVARO V., *La flessibilità del lavoro: la riforma del part-time*, in *LG*, 2000, n. 2, 113.
- BAVARO V., *Una questione sul tempo contrattuale di lavoro (a proposito di orario ridotto, modulato o flessibile)*, in *RGL*, n. 3, 2004, 391.
- BECK U., *Europa felix: il vecchio continente e il nuovo mercato del lavoro*, Roma, Carocci, 2000.
- BECK U., *Libertà o capitalismo. Varcare la soglia della modernità*, Roma, Carocci, 2001.
- BELLARDI L., *Concertazione e contrattazione*, Bari, Cacucci, 1999.
- BELLARDI L., *Dalla concertazione al dialogo sociale: scelte politiche e nuove regole*, in *LD*, 2004, n. 1, 195.
- BELLARDI L., *Istituzionalizzazione e (in)stabilità della concertazione sociale*, in *ADL*, 2001, n. 1, 87.
- BELLAVISTA A., *Contrattazione collettiva europea e rappresentatività cumulativa sufficiente*, in *DRI*, 1999, n. 3, 301.
- BELLAVISTA A., *La direttiva sul lavoro a tempo determinato*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 1.
- BELLAVISTA A., *Le prospettive dell'autonomia collettiva dopo il d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, 2004, I, 189.
- BELLOCCHI P., *Apprendistato*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 529.
- BELLOCCHI P., *Contratto di inserimento*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 603.
- BELLOCCHI P., *La somministrazione di lavoro: profili generali*, in *DL*, 2005, n. 1, 35.
- BELLOCCHI P., *Le aporie del lavoro intermittente*, AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 867.
- BELLOMO S., *Disciplina della proroga*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 61.

- BELLOMO S., *La nuova disciplina dei contratti di formazione e lavoro*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, III, Torino, Giappichelli, 1998, 283.
- BELLOMO S., *La riforma dell'apprendistato*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, III, Torino, Giappichelli, 1998, 329.
- BERCUSSON B., *La Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali. Obiettivi e strumenti*, in *LD*, 1991, n. 2, 317.
- BETTINI M.N., *Ruolo e sviluppo della formazione professionale nella realtà italiana e nella politica comunitaria*, in *DL*, 1995, n. 3-4, 238.
- BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002.
- BIAGI M. (a cura di), *Mercati e rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1997.
- BIAGI M. (continuato da M. TIRABOSCHI), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2003.
- BIAGI M., *Competitività e risorse umane; modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, 257.
- BIAGI M., *Il patto "Milano lavoro": un'intesa pilota*, in *DRI*, 2000, n. 1, 127.
- BIAGI M., *Il ruolo delle parti sociali in Europa: dal dialogo alla partnership*, in *DRI*, 1999, n. 1, 25.
- BIAGI M., *L'accordo Zanussi e il "lavoro a chiamata"*, in *GL*, 2000, n. 26, 56.
- BIAGI M., *L'applicazione del Trattato di Amsterdam in materia di occupazione: coordinamento o convergenza*, in *DRI*, 1998, n. 3, 437.
- BIAGI M., *L'impatto della european employment strategy sul ruolo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, in *RIDL*, 2000, I, 413.
- BIAGI M., *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*, in BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 20.
- BIAGI M., *L'accordo-quadro a livello comunitario sul lavoro a termine*, in *GL*, 1999, n. 16, 17.
- BIAGI M., *Le relazioni industriali nell'Unione europea*, in *DRI*, 1997, n. 3, 17.
- BIAGI M., *Le tendenze del diritto del lavoro nell'occidente*, in *LD*, 1987, n. 1, 97.
- BIAGI M., *Recessione mercato del lavoro: la formazione alla flessibilità*, in *DRI*, 1993, n. 2, 261.

- BIAGI M., *Tavola rotonda. Continuità, discontinuità e svolte nel diritto prossimo venturo*, in *RGL*, 2002, n. 1, 184.
- BIANCA C.M., *Il contratto*, Milano, Giuffrè, 1984.
- BIANCHI D'URSO F., CHISARI C., *Lavoro interinale e contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*, in *ADL*, 1998, n. 1, 67.
- BIANCHI D'URSO F., VIDIRI G., *Il nuovo contratto a termine nella stagione della flessibilità*, in *MGL*, 2002, n. 3, 118.
- BLANPAIN R., COLUCCI M., *Il diritto comunitario del lavoro e il suo impatto sull'ordinamento giuridico italiano*, Padova, Cedam, 2000.
- BLANPAIN R., *Il diritto del lavoro del XXI secolo; l'era dei lavoratori dal "portafoglio" creativo*, in *DRI*, n. 3, 1998, 331.
- BLANPAIN R., *Il trattato di Amsterdam e le sue conseguenze: fine del monopolio sociale europeo?*, in *DL*, 1998, I, 3.
- BOBBIO N., *La funzione promozionale del diritto*, in *Dalla struttura alla funzione*, Milano, Edizioni di comunità, 1977.
- BOLLANI A., *Lavoro a termine e autonomia collettiva*, in *Il lavoro a termine*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 143.
- BONARDI O., *Articoli 20-26. La nuova disciplina della somministrazione*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 113.
- BONI G., *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in *RIDL*, 2005, n. 1, 113.
- BORTONE R., DAMIANO C., GOTTARDI D. (a cura di), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Roma, Editori Riuniti, 2004.
- BOZZAO P., *Il collocamento mirato e le relative convenzioni*, in M. CINELLI, P. SANDULLI (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commento alla legge n. 68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 2000, 191.
- BOZZAO P., *L'estensione del lavoro a termine oltre il primo contratto: la nuova disciplina*, in PERONE G. (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 69.
- BRIDA E., *Esclusioni e discipline specifiche*, in MENGHINI L. (a cura di), *la nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 178.
- BRIOSCHI, *Specialità del rapporto e apposizione del termine nel contratto di lavoro*, in *RDL*, 1950, II, 312.

- BRUN S., *Sulla reiterazione di contratti a termine in violazione di legge*, in *RIDL*, 2000, n. 3, 505.
- BRUNELLO G., TOPO A., *Il nuovo apprendistato professionalizzante dalla formazione apparente alla formazione effettiva*, in *RIDL*, 2005, n. 1, 33.
- BUSCAINO M., *La nuova disciplina del contratto di lavoro a termine nella legge 18 aprile 1962*, n. 230, in *RGL*, 1962, I, 99.
- CACCIAPAGLIA L., DE FUSCO E., *Requisiti, forma e sanzioni per la proroga*, in *GL*, 2001, n. 43, XXX.
- CACCIAPAGLIA L., DE FUSCO E., *Riforma del contratto a termine: le istruzioni del welfare in controluce*, in *GL*, n. 34, 2002, 13.
- CACCIAPAGLIA L., *L'evoluzione della disciplina del contratto a tempo determinato*, in PERONE G. (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 1.
- CALABRÒ C., *Contratto di lavoro a tempo indeterminato e contratto di lavoro a termine prestabilito*, in *DL*, 1962, I, 165.
- CALABRÒ C., *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *DL*, 1962, I, 281.
- CAMPANELLA P., *Contrattazione collettiva e lavoro a termine*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 597.
- CAMPANELLA P., *Il libro bianco e il disegno di legge delega in tema di mercato del lavoro*, in *LG*, n. 1, 2002, 5.
- CANNATA C.A., PROSPERETTI M., VISINTINI G., *L'adempimento delle obbligazioni*, in RESCIGNO P. (diretto da), *Trattato di diritto privato*, n. 9, *Obbligazioni e contratti*, I, Torino, Utet, 1999, 133.
- CANTILLO M., *Le obbligazioni*, in BIGIAMI W. (fondata da), *Giurisprudenza sistematica di diritto civile e commerciale*, Torino, Utet, 1992, 480.
- CAPPELLETTO M., *Per una storia del diritto del lavoro: il contratto collettivo e i probiviri*, in *RTDPC*, 1977, 1198.
- CARABELLI U., CIUCCIOVINO S., MAZZAMUTO S., *Giovani verso il lavoro: gli strumenti giuridici*, in *LI*, 1998, n. 1, 13.

- CARABELLI U., *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia e in Europa*, in LISO F., CARABELLI U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Angeli, 1999, 33.
- CARABELLI U., *Intervento, CESRI Seminario sulla nuova legge in materia di contratto di lavoro a termine* (Roma 22 ottobre 2001), in http://www.unicz.it/lavoro/CARABELLI_368.htm.
- CARABELLI U., LECCESE V., *L'interpretazione delle clausole di non regresso*, in *DLRI*, n. 3, 2004, 536.
- CARABELLI U., LISO F. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Angeli, 1999
- CARABELLI U., VENEZIANI B. (a cura di), *Du travail salariè au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, Cacucci, 2003.
- CARINCI F., *Dal dialogo sociale al negoziato europeo: gli interventi degli Stati e delle Parti sociali*, in AA.VV. (a cura di), *Protocollo sociale di Maastricht: realtà e prospettive*, 1995, 81.
- CARINCI F., MISCIONE M. (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, Ipsoa, 2002.
- CARINCI F., PIZZOFERRATO A., *Costituzione europea e diritti sociali fondamentali*, in *LD*, 2000, n. 2, 281.
- CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*, 1985, n. 2, 203.
- CARINCI F., TOSI, P., DE LUCA TAMAJO R., TREU T., *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino, Utet, 2003.
- CARINCI F., *Un progetto per il decennio '80: dal neo-corporativismo al neo-istituzionalismo*, in Atti del Convegno Aidlass, (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Milano, Giuffrè, 1983, 233.
- CARINCI F., *Una svolta tra ideologia e tecnica: continuità e discontinuità nel dritto del lavoro di inizio secolo*, in M. MISCIONE, M. RICCI (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*, in F. CARINCI (coordinato da), vol. VIII, Tomo I, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2003, XXIX.

- CARINCI M.T., *L'interposizione e il lavoro interinale*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, Ipsoa, 2002, 21.
- CARINCI M.T., *La somministrazione di lavoro altrui*, in M.T. CARINCI, C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda. Titoli III e IV. Artt. 20-32*, in F. CARINCI (coordinato da), vol. VIII, Tomo II, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2003, 5.
- CARNELUTTI F., *Del licenziamento nella locazione di opere a tempo indeterminato*, in *RDCComm.*, 1943, I, 377.
- CARNELUTTI F., *Teoria generale del diritto*, 3° ed., Roma, Soc. Ed. "Foro Italiano", 1951.
- CARUSO B., *Alla ricerca della "flessibilità mite": il terzo pilastro delle politiche del lavoro comunitarie*, in *DRI*, 2000, n. 1, 141.
- CARUSO B., *La flessibilità e il diritto del lavoro italiano: storia di un incontro tra politica, ideologia e prassi*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 501.
- CARUSO B., *Rappresentanza sindacale e contrattazione collettiva sulla flessibilità*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 167.
- CASSÌ V., *La durata della prestazione di lavoro. II. Il termine*, Milano, Giuffrè, 1961.
- CASTELVETRI L., *Flessibilità del lavoro e le funzioni delle discipline giuslavoristiche*, in *DRI*, 1997, n. 1, 9.
- CASTELVETRI L., *Il diritto del lavoro delle origini*, Milano, Giuffrè, 1994.
- CASTELVETRI L., *Il lavoro a progetto: finalità e disciplina*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, 137.
- CASTELVETRI L., *La definizione di lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1291.
- CATAUDELLA A., *I contratti. Parte generale*, Torino, Giappichelli, 1990.
- CATAUDELLA A., *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *DL*, 1983, I, 79.
- CATAUDELLA A., *Sul contenuto del contratto*, Milano, Giuffrè, 1966.
- CENTOFANTI S., *Il contratto di formazione e lavoro nella L. 19 dicembre 1984, n. 863*, in *RIDL*, 1985, I, 307.

- CENTOFANTI S., *Peculiarità genetiche e profili modificativi del nuovo decreto legislativo sul lavoro a tempo determinato*, in *LG*, 2001, n. 10, 913.
- CESSARI A., DE LUCA TAMAJO R. (a cura di), *Dal garantismo al controllo*, Milano, Giuffrè, 1987.
- CESSARI A., *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo rito di lavoro*, in *DL*, 1974, I, 6.
- CESTER C., *L'apprendistato e la legge sui licenziamenti individuali*, in *RDL*, 1971, I, 123.
- CHIECO P., *Delocalizzazione della subordinazione e somministrazione di lavoro: gli effetti, i rimedi*, in *RIDL*, 2005, I, 339.
- CHIECO P., *Lavoratore comparabile e modello sociale nella legislazione sulla flessibilità del contratto e dell'impresa*, in *RGL*, I, 2002, 767.
- CHIECO P., *Le nuove esternalizzazioni tra fornitura di prestazioni lavorative (somministrazione e distacco) e appalti labour intensive*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 105.
- CHIECO P., *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 91.
- CIUCCIOVINO S., *Apposizione del termine*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 30.
- CONVERSO A., PINI P., RAFFONE N., *Il rapporto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1979, 1.
- CORIAT B., *La fabbrica e il cronometro: saggio sulla produzione di massa*, Milano, Feltrinelli, 1979.
- CORRADO R., *La nozione unitaria del contratto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1956.
- CORSINOVI A., *Contratto a tempo determinato*, in M. GRANDI, G. PERA, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, Cedam, 2001, 1094.
- COSIO R., *I contatti a termine "autorizzati" dalla contrattazione collettiva*, in *DL*, 1990, I, 63.

- COSIO R., *Il contratto a termine tra flessibilità amministrata e flessibilità contrattate*, in *DL*, 1989, II, 511.
- COSIO R., *La Cassazione e la <<contrattazione della crisi>>*, in *RGL*, 1984, n. 7-8, 407.
- COSIO R., *La permanenza di regole speciali per il settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine, d. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 77.
- COSIO R., *Lavoro a termine e mobilità*, in *DL*, 1992, n. 1, 367.
- COSTABILE L., *Il Libro Bianco del Ministero del Lavoro. Una nota critica*, in *REM*, 2001, n. 4, 869.
- COSTABILE L., *Riforme istituzionali ed esiti economici: l'evoluzione delle relazioni d'impiego e il ruolo del capitale umano specifico nell'esperienza italiana*, in *EP*, 2002, n. 3, 349.
- COSTANZA M., *La condizione e gli altri elementi accidentali*, in E. GABRIELI (a cura di), *I contratti in generale*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato dei contratti*, Torino, Utet, 1999, 811.
- COVIELLO L., *Obbligazione negativa*, Napoli, Esi, 1978 (già in Napoli, Siem, 1931-34).
- CRISCIUOLI G., *La nullità parziale del negozio giuridico*, Milano, Giuffrè, 1959.
- CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006.
- CURZIO P. (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004.
- CURZIO P., *Dal "libro bianco" al d.lgs. 276/2003*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 11.
- CURZIO P., *Il contratto di formazione e lavoro: un rapporto speciale*, in *MGL*, 1989, 762.
- D'ANTONA M. (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene, 1990.
- D'ANTONA M. (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990.
- D'ANTONA M., *Armonizzazione del diritto del lavoro e federalismo nell'Unione europea*, in *RTDPC*, 1994, 695.

- D'ANTONA M., *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, 1990, n. 47, 529.
- D'ANTONA M., *Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi d'identità*, in *RGL*, 1998, n. 2, 311.
- D'ANTONA M., *Diritto sindacale in trasformazione*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Lecture di diritto sindacale. Le basi teoriche del diritto sindacale*, Napoli, Jovene, 1990, XVII.
- D'ANTONA M., *I contratti a termine per punte stagionali tra delegificazione e rilegificazione*, in *RGL*, 1986, I, 101.
- D'ANTONA M., *I contratti a termine*, in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 111.
- D'ANTONA M., *Il diritto al lavoro nella Costituzione e nell'ordinamento comunitario*, in *RGL*, supp. n. 3, 15.
- D'ANTONA M., *Il lavoro in crisi e la fine del decennio del garantismo. Due libri ed un saggio di Aris Accornero*, in *RGL*, 1981, n. 10-11, 639.
- D'ANTONA M., *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, in *DLRI*, 1999, n. 80, 665.
- D'ANTONA M., *Il termine nel contratto di lavoro*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *M. D'Antona. Opere*, III, Milano, Giuffrè, 2000, 1229.
- D'ANTONA M., *La grande sfida delle trasformazioni del lavoro: ricentrare le tutele sulle esigenze del lavoratore come soggetto*, in B. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *M. D'Antona. Opere*, I, Milano, Giuffrè, 2000, 249.
- D'ANTONA M., *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 51, 455.
- D'ANTONA M., *Le tipologie <<flessibili>> del rapporto di lavoro*, in *QDLRI*, 1987, n. 2, 59.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 1995, n. 1, 63.
- D'ANTONA M., *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di),

- Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 1.
- D'ANTONA M., *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 11.
- D'ANTONA M., *Pubblici poteri e mercato del lavoro. Amministrazione e contrattazione nella legislazione recente*, in *RIDL*, 1987, n. 1, 226.
- D'ANTONA M., *Sindacati e stato a vent'anni dallo Statuto dei lavoratori*, in *RGL*, 1989, n. 5-6, 407.
- D'ANTONA M., *Sistema giuridico comunitario*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Bologna, Monduzzi, 1996, 4.
- D'ANTONA M., *Uguaglianze difficili*, in A. CARUSO, S. SCIARRA (a cura di), *M. D'Antona. Opere*, Milano, Giuffrè, 2000, 86.
- D'ONGHIA M., *I contratti a contenuto formativo: apprendistato e contratto di inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 381.
- D'ONGHIA M., *I contratti a finalità formativa: apprendistato e contratto d'inserimento*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 271.
- D'ONGHIA M., *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2005.
- DE ANGELIS L., *Contratto a termine e sanzioni tra diritti speciali e diritto comune*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 44.
- DE ANGELIS L., *La giurisprudenza nella stagione della flessibilità: il contratto di lavoro a termine*, in *FI*, 1988, I, 2661.
- DE ANGELIS L., *Scadenza del termine e sanzioni. Successioni dei contratti*, in MENGHINI L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 122.
- DE CRISTOFARO M.L., *Apprendistato*, in *EGT*, II, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1988, 1.
- DE CRISTOFARO M.L., *Il problema dell'occupazione; strategie comunitarie*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, 339.

- DE LITALA L., *Il contratto di lavoro*, Torino, Unione Tipografico, 1949.
- DE LITALA L., *Osservazioni in merito alla nuova disciplina del contratto di lavoro a termine*, in *MGL*, 1962, 330.
- DE LUCA M., *Accordi quadro europei in materia di part-time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in *DL*, n. 5-6, 2004, 207.
- DE LUCA M., *Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei Paesi dell'Unione europea*, in *FI*, 2002, V, 110.
- DE LUCA TAMAJO R., "Garantismo" e "controllo sindacale" negli sviluppi recenti della legislazione del lavoro, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, Giuffrè, 1987, 37.
- DE LUCA TAMAJO R., *Considerazioni sul contratto di formazione e lavoro*, in *MGL*, 1989, 764.
- DE LUCA TAMAJO R., *Garantismo legislativo e mediazione politico-sindacale: prospettive per gli anni '80*, in CESSARI A., DE LUCA TAMAJO R., *Dal garantismo al controllo*, Milano, Giuffrè, 1987, 1.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il contratto di formazione e lavoro: figura paradigmatica degli anni '80*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 45.
- DE LUCA TAMAJO R., *Il lavoro e il mercato*, in *RIDL*, 1997, I, 248.
- DE LUCA TAMAJO R., *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva*, in A. CESSARI, R. DE LUCA TAMAJO, *Dal garantismo al controllo*, Milano, Giuffrè, 1987, 25.
- DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1976.
- DE LUCA TAMAJO R., *Tra le righe del d.lgs. n. 276/2003 (e del decreto correttivo n. 251/2004): tendenze ideologiche*, in *RIDL*, n. 3, 2004, 521.
- DE LUCA TAMAJO R., VENTURA L. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza*, Napoli, Jovene, 1979.
- DE LUNA A., *La forma del contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 53.

- DE MARINIS N., *La formazione dei lavoratori a tempo determinato*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 163.
- DE MARINIS N., *Nuove regole della flessibilità e tendenze evolutive del diritto del lavoro*, in *MGL*, 2001, n. 1-2, 12.
- DE MARTINI A., *Obbligazioni di durata*, in *NDI*, XI, Torino, Utet, 1965, 655.
- DE NOVA G., *Nullità relativa, nullità parziale e clausole vessatorie non specificatamente approvate per iscritto*, in *RDC*, 1976, I, 480.
- DE SIMONE G., *Eguaglianza e nuove differenze nei lavori flessibili, fra diritto comunitario e diritto interno*, in *LD*, 2004, n. 3-4, 527.
- DEAKIN S., WILKINSON F., *Il diritto del lavoro e la teoria economica: una rivisitazione*, in *DLRI*, 1999, n. 3, 587.
- DEL PUNTA R., *I contratti di formazione e lavoro*, in *RIDL*, 1995, n. 2, 219.
- DEL PUNTA R., *Il diritto del lavoro tra valori e storicità*, in *LD*, 2002, n. 3, 349.
- DEL PUNTA R., *L'economia e le ragioni del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2001, n. 1, 3.
- DEL PUNTA R., *La fornitura di lavoro temporaneo nella legge n. 196/1997*, in *RIDL*, 1998, n. 1, 199.
- DEL PUNTA R., *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2004, 161.
- DEL PUNTA R., *La sfuggente temporaneità: note accorpate sul lavoro a termine e lavoro interinale*, in *DRI*, 2002, 542.
- DELFINO M., *Il principio di non regresso nelle direttive in materia di politica sociale*, in *DLRI*, 2002, n. 95, 487.
- DELFINO M., *L'apprendistato*, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Diritto del mercato del lavoro*, Napoli, Esi, 1999, 147.
- DELLA ROCCA G., *Discipline specifiche di lavoro a termine: dirigenti aziendali e dipendenti del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 177.

- DENTICI L., *L'articolazione dei divieti nella nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 101.
- DENTICI L., *Scadenza del termine e successione dei contratti: il regime sanzionatorio*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 119.
- DEVOTO L., *Appunti per una definizione delle obbligazioni ad esecuzione continuata*, in *RDCComm*, 1942, 195.
- DEVOTO L., *L'obbligazione a esecuzione continuata*, Padova, Cedam, 1943.
- D'HARMANT FRANCOIS R., *Lavoro temporaneo e autonomia collettiva*, in *DL*, 1999, n. 1, 83.
- DI MAJO A., *La rilevanza del termine come elemento del contenuto dell'atto*, Milano, Giuffrè, 1968.
- DI MAJO A., *Rilevanza del termine e poteri del giudice*, Milano, 1972.
- DI MAJO A., *Termine (dir. priv.)*, in *ED*, XLIV, Milano, Giuffrè, 1992, 187.
- DI MARZIO F., *La nullità del contratto*, Padova, Cedam, 1999.
- DINI E., *Del termine essenziale del contratto*, in *Nuovo dir.*, 1954, 300.
- DONDI G., *Appunti sulla nuova disciplina del rapporto di lavoro a termine*, in *LG*, 2002, n. 1, 27.
- DONDI G., *Clausole di non regresso nelle direttive comunitarie in tema di protezione sociale: quali condizionamenti per l'ordinamento giuslavoristico nazionale?*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 137.
- EPIFANI G., *Tavola rotonda. Continuità, discontinuità e svolte nel diritto prossimo venturo*, in *RGL*, 2002, n. 1, 215.
- FACCHINI C., *Criteri di computo dei prestatori di lavoro a tempo determinato*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 175.
- FAILLA L., *La nuova disciplina del contratto a termine*, in *DPL*, 2001, n. 48, 3149.
- FALZEA A., *La condizione e gli elementi dell'atto giuridico*, Milano, Giuffrè, 1941.
- FANFANI P., *Il rapporto di apprendistato e la L. 15 luglio 1986, n. 604 sui licenziamenti individuali*, in *RDL*, 1969, I, 164.
- FEDERICO P., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Pirola, 1973.

- FERRANTE V., *Nuovi sviluppi per il dialogo sociale*, in *EDP*, 2000, n. 1, 215.
- FERRARESE M.R., *Globalizzazione e nuovi percorsi delle istituzioni*, in S. SCARPONI (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Milano, Giuffrè, 2001, 25.
- FERRARESE M.R., *Le istituzioni della globalizzazione. Diritto e diritti della società transnazionale*, Bologna, Il Mulino, 2000, 3.
- FERRARO G., *Fonti autonome e fonti eteronome nella legislazione della flessibilità*, in *DLRI*, 1986, n. 32, 667.
- FERRARO G., *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1989, n. 44, 555.
- FERRARO G., *I contratti formativi nella riforma Biagi*, in *DL*, 2004, n. 3, 1089.
- FERRARO G., *La delegificazione nel diritto del lavoro italiano*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 147.
- FERRARO G., *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova, Cedam, 1981.
- FERRARO G., *Prospettive di revisione del libro V del codice civile*, in *DLRI*, 1982, n. 13, 1.
- FERRARO G., *Tipologie di lavoro flessibile*, II ed, Torino, Giappichelli, 2004.
- FERRI G.B., *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, 1966, Milano, Giuffrè.
- FERRI G.B., *Volontà del privato e volontà della legge nella nullità del negozio giuridico*, in *RDComm.*, 1963, II, 271.
- FILANTI G., *Nullità (diritto civile)*, in *EGT*, XXI, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1990, 1.
- FILI V., *Commi 9 e 10. Il diritto di precedenza*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 200.
- FILI V., *Gli obblighi di informazione ai lavoratori e alle rappresentanze*, in MENGHINI L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 160.
- FOGLIA R., *Esclusioni e discipline specifiche*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 109.

- FONTANA A., *Il recesso dal rapporto di tirocinio*, in *RDL*, 1972, I, 37.
- FONTANA G., *L'economia e il diritto del lavoro. Note sulla riforma dei lavori*, in *ADL*, 1999, n. 2, 391.
- FONTANA G., *La conversione legale nei rapporti di lavoro atipici*, in *RIDL*, 1993, I, 339.
- FORLANI L., *Sviluppo delle piccole e medie imprese e lavoro nel settore della ricerca*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1997, 335.
- FRANZA G., *La direttiva comunitaria n. 99/70/CE*, in PERONE G. (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 13.
- FREEDLAND M., *La tutela del lavoratore nel contratto di lavoro e sul mercato*, in *DML*, 2000, 555.
- GALANTINO L., *Diritto comunitario del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2003.
- GALANTINO L., *Diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, XII ed., 2003.
- GALANTINO L., *Il diritto del lavoro nell'Unione Europea: tendenze evolutive*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Padova, Cedam, 2005, 383.
- GALANTINO L., *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Milano, Giuffrè, 2000.
- GALANTINO L., *Lavoro atipico, formazione professionale e tutela dinamica della professionalità del lavoratore*, in *DRI*, 1998, n. 2, 317.
- GALANTINO L., *Le politiche formative e la qualità del lavoro*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 985.
- GALGANO F., *Diritto civile e commerciale*, Padova, Cedam, 1999.
- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza, 2001.
- GARILLI A., *Il diritto può creare lavoro?*, in *RGL*, 1998, n. 1, 41.
- GARILLI A., *Il recepimento della direttiva sul lavoro a termine nell'ordinamento italiano*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 35.
- GARILLI A., NAPOLI M. (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003.
- GAROFALO D., *Aiuti di Stato all'occupazione e contratto di inserimento: la "advantaged/disadvantaged theory"*, in *LG*, n. 1, 2005, 9.

- GAROFALO D., *Apprendistato*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 587.
- GAROFALO D., *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, Cacucci, 2004.
- GAROFALO D., *Giovani e lavoro*, in *DPL*, n. 30, 1997, 2102.
- GAROFALO D., *Il contratto di inserimento: dall'occupabilità all'adattabilità*, in *LG*, 2004, n. 3, 287.
- GAROFALO D., *Il riordino degli incentivi all'occupazione e dei contratti formativi*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, Ipsoa, 2002, 42.
- GAROFALO D., *L'incentivo alla ricerca come misura di sostegno all'occupazione*, in E. GHERA (a cura di), *Occupazione e flessibilità. Legge n. 196/1997 e provvedimenti attuativi*, Napoli, Jovene, 1998, 140.
- GAROFALO D., *La disciplina (speciale) dell'apprendistato: il difficile raccordo con la normativa generale*, in *RGL*, 2001, I, 241.
- GAROFALO L., *Le clausole di non regresso nelle direttive comunitarie in materia di politica sociale*, in *RGL*, I, 2004, 39.
- GAROFALO M.G. (a cura di), *Crisi, occupazione e legge*, Bari, Cacucci, 1985.
- GAROFALO M.G., *Commento ad una riforma incompiuta: la legge 28 febbraio 1987 n. 56 sul collocamento*, in *RGL*, 1987, n. 1-2, 3.
- GAROFALO M.G., *Deregolazione del mercato del lavoro, lavori atipici e diritti*, in *RGL*, 1995, n. 1, 301.
- GAROFALO M.G., *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, n. 3, 2004, 413.
- GAROFALO M.G., *La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni*, in *RGL*, 2003, I, 359.
- GAROFALO M.G., *La legge sull'occupazione giovanile*, in *RGL*, I, 485.
- GAROFALO M.G., *Un profilo ideologico del diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, 453.
- GAZZONI F., *Obbligazioni e contratti*, Napoli, Esi, 1993.
- GHERA E., *Diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2003.

- GHERA E., *La flessibilità: variazioni sul tema*, in *RGL*, 1996, n. 2, 123.
- GHERA E., *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in *DL*, n. 3, 2004, 1103.
- GHERA E., *La subordinazione e i rapporti di lavoro atipici*, in *DL*, n. 6, 2003, 1103.
- GHERA E., *Mercato del lavoro: prospettive di riforma*, in *DLRI*, 1982, n. 16, 606.
- GHERA E., *Occupazione e flessibilità*, in GHERA E. (a cura di), *Occupazione e flessibilità. Legge n. 196/1997 e provvedimenti attuativi*, Napoli, Jovene, 1998, XV.
- GHERA E., *Potere amministrativo e autonomia collettiva nella disciplina dei contratti di formazione e lavoro: l'accordo interconfederale 8 maggio 1986*, in *RIDL*, 1988, n. 1, 22.
- GHERA E., *Sul lavoro a progetto*, in *RIDL*, 2005, n. 2, 193.
- GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 1.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U., *Il diritto sindacale*, Bologna, Zanichelli, IV ed., 1998.
- GIUBBONI S., *Contratto a termine e contrattazione collettiva. Note critiche su D. Lgs. n. 368 /2001*, in *RGL*, 2002, n. 3, 505.
- GIUBBONI S., *Politiche sociali e leggi dell'economia. L'integrazione sociale europea rivisitata*, in *RDSS*, 2001, n. 1, 26.
- GIUGNI G., *Diritto del lavoro (voce per un' enciclopedia)*, in *DLRI*, 1979, n. 1, 11.
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 2003.
- GIUGNI G., *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, *DLRI*, 1986, n. 30, 317.
- GIUGNI G., *Il diritto del lavoro alla svolta di un secolo*, in *DLRI*, 2000, n. 86, 177.
- GIUGNI G., MENGONI L., VENEZIANI B., *Tre commenti alla critique du droit du travail di Supiot*, in *DLRI*, n. 67, 1995, 471.
- GIUGNI G., *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, in Atti del Convegno Aidlass (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Milano, Giuffrè, 1983, 3.
- GOTTARDI D., *I contratti con orario flessibile (lavoro intermittente, ripartito, a tempo parziale)*, in R. BORTONE, C. DAMIANO, D. GOTTARDI (a cura di), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Roma, Editori Riuniti, 2004, 89.

- GOTTARDI D., *Lavoro intermittente*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, Cedam, 2004, 471.
- GRAGNOLI E., *Il contratto di formazione e lavoro e la sospensione del rapporto per l'assolvimento del servizio militare di leva*, in *MGL*, 1993, 149.
- GRANDI M., *Diritto del lavoro e Comunità Europea*, in *RIDL*, 1995, I, 133.
- GRANDI M., *Il lavoro e il mercato*, in *RIDL*, 1997, I, 263.
- GRANDI M., *Il lavoro non è una merce: una formula da rimeditare*, in *LD*, 1997, 557.
- GRANDI M., PERA M., *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, Cedam, 2005.
- GRANDI M., *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, 1999, n. 2, 309.
- GRASSO B., *Termine* (dir. civ.), II, in *EGT*, XXXI, Roma, Istituto Poligrafico e zecca dello Stato, 1994, 1.
- GRAZIANI A., *Il termine essenziale*, in *Studi di diritto civile e commerciale*, Napoli, Jovene, 1953, 314.
- GRECO P., *Il contratto di lavoro*, Torino, Utet, 1939.
- GUAGLIONE L., *Il lavoro a termine ed i diritti sindacali*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 99.
- GUAGLIONE L., *La somministrazione a tempo determinato*, in M. MAGNANI, P. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino, Giappichelli, 2005, 315.
- GUARRIELLO F., *Articoli 47-53, Apprendistato*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 267.
- GUARRIELLO F., *I contratti formativi (apprendistato e contratto di inserimento)*, in R. BORTONE, C. DAMIANO, D. GOTTARDI (a cura di), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Roma, Editori Riuniti, 2004, 113.
- GUARRIELLO F., *Il ruolo delle parti sociali nella produzione e nella attuazione del diritto comunitario*, in *EDP*, 2000, n. 1, 223.
- GUASTINI R., *Teoria e dogmatica delle fonti*, Milano, Giuffrè, 1998.
- HERNANDEZ S., *Cause giustificatrici del contratto a termine ed eventuali nullità del contratto in assenza delle medesime*, in *DL*, 2002, n. 1, 31.

- ICHINO P., *Diversità di ispirazione e contenuti normativi tra l'organizzazione del lavoro e l'ordinamento comunitario europeo*, in *DRI*, 1999, n. 3, 295.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, I, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, Giuffrè, 2000, 1.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, II, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, Giuffrè, 2003, 1.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, III, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milano, Giuffrè, 2003, 1.
- ICHINO P., *Il dialogo tra economia e diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2001, I, 165.
- ICHINO P., *Il diritto del lavoro e i modelli economici*, in *LD*, 1998, n. 2, 309.
- ICHINO P., *Il lavoro e il mercato. Per un diritto del lavoro maggiorenne*, Milano, Mondadori, 1996.
- ICHINO P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, I, Milano, Giuffrè, 1984.
- ICHINO P., *La somministrazione di lavoro nel decreto legislativo n. 276 del 2003*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 1047.
- ICHINO P., *Lezioni di diritto del lavoro. Un approccio di labour law and economics*, Giuffrè, Milano, 2004.
- ICHINO P., *Somministrazione di lavoro*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 257.
- IMBERTI L., *L'evoluzione dei rapporti di lavoro flessibile attraverso le clausole di parificazione e di non discriminazione*, in *RGL*, 2005, n. 2, 363.
- IRTI N., *L'età della decodificazione*, Milano, Giuffrè, 1986.
- IRTI N., *Norma e luoghi. Problemi di geo diritto*, Bari, Laterza, 2001.
- KAHN-FREUND O., *Labour and the law*, London, Stevens, 1977.
- KAHN-FREUND O., *Labour and the law*, London, Stevens, 1977.
- LA MACCHIA C., *La Carta comunitaria dei diritti sociali*, in *DLRI*, 1990, 769.
- LA MACCHIA C., *Profili della politica comunitaria in tema di occupazione*, in *RGL*, n. 4, 2000, 917.

- LAGALA C., *I contratti di formazione e lavoro: un'occasione perduta*, in M.G. GAROFALO (a cura di), *Crisi, occupazione e legge*, Bari, Cacucci, 1985, 93.
- LAGALA C., *Un welfare compassionevole per i lavoratori precari?*, in *RGL*, 2004, n. 3, 363.
- LAMBERTUCCI P., *L'evoluzione della disciplina del contratto a termine tra oscillazioni giurisprudenziali e normativa comunitaria*, in *ADL*, 2001, n. 2, 503.
- LAMBERTUCCI P., *Scadenza del termine e sanzioni. Successione di contratti*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368), in *NLCC*, 2002, n. 1, 71.
- LANOTTE M., *Il contratto di somministrazione di lavoro: tipologie e condizioni di liceità*, in L. GALANTINO (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 191.
- LASSANDARI A., *Articoli 41-45. Note sul lavoro ripartito*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 233.
- LASSANDARI A., *Prime note sul lavoro temporaneo*, in *LG*, n. 9, 1997, 709.
- LAZZARI C., *L'attuazione nell'ordinamento italiano della direttiva europea sul contratto a termine: spunti problematici*, in *DRI*, 2002, n. 3, 435.
- LAZZARINI N., *Rapporti tra legge e contrattazione collettiva nell'individuazione di nuove ipotesi di assunzione a termine*, in *RIDL*, 2001, n. 2, 329.
- LECCESE V., *L'orario di lavoro*, Bari, Cacucci, 2001.
- LECCESE V., PINTO V., *Osservazioni in tema di lavoro temporaneo*, in E. GHERA (a cura di), *Occupazione e flessibilità*, Napoli, Jovene, 1998, 1.
- LEONE G., *Le collaborazioni (coordinate e continuative) a progetto*, in *RGL*, I, 2004, 87.
- LIEBMAN S., *Il nodo della rappresentanza e della rappresentatività*, in *DRI*, 2003, n. 1, 40.
- LISO F., *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003: spunti di riflessione*, in *EL*, 2004, n. 38, 35.
- LISO F., *Autonomia collettiva e occupazione*, in *DLRI*, 1998, n. 78, 191.

- LISO F., CARABELLI U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Angeli, 1999.
- LISO F., *Genesi e finalità della legge*, in T. TREU, F. LISO, M. NAPOLI (a cura di), *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro. Commentario alla legge 28 febbraio 1987, n. 56*, in *NLCC*, 1987, 652.
- LISO F., *La nuova legge sul mercato del lavoro: un primo commento*, in *LI*, n. 19, 13.
- LISO F., *Lavoro a termine*, in LISO F., VARESI P.A. (a cura di), *Legge Treu: atti del Convegno*, in *DPL*, 1997, 50, inserto, X.
- LISO F., *Ragionamenti de iure condito e de iure condendo per una nuova politica del lavoro*, in *RIDL*, 1995, n. 2, 165.
- LO FARO, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Milano, Giuffrè, 1999.
- LOFFREDO A., *I contratti a finalità formativa: tra un passato incerto e un futuro difficile*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2003, 489.
- LOY G., *Apprendistato*, in *DDP sez. com.*, I, Torino, Utet, 1988, 179.
- LOY G., *Apprendistato*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1338.
- LOY G., *Contratto di formazione e lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1333.
- LOY G., *Formazione e rapporto di lavoro*, Milano, Angeli, 1998.
- LOY G., *Formazione professionale*, in *DDP sez. com.*, Utet, Torino, 1991, VI, 261.
- LOY G., *Il contratto di formazione e lavoro*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro dopo l'emergenza*, Milano, Giuffrè, 1988, 85.
- LOY G., *Riflessioni su specialità, tipo e sottotipo nel lavoro subordinato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, Il Mulino, 1989, 51.
- LOY P., *La sicurezza: diritto e fondamento dei diritti nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2000.

- LUNARDON F., *Commi 2, 3, 4. I requisiti formali*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Igs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 67.
- LUNARDON F., *Lavoro a progetto e lavoro occasionale. Art. 61*, in P. BELLOCCHI, F. LUNARDON, V. SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX. Artt. 61-86*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, Milano, Ipsoa, 2004, 4.
- MAGNANI M., *Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1178.
- MAGNANI M., *Legge, sindacato, autonomia collettiva*, in *ADL*, 2000, n. 2, 181.
- MAGNANI M., VARESI P. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Torino, Giappichelli, 2005.
- MANCINI G.F., *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, Milano, Giuffrè, I, 1962.
- MARAZZA M., *Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo e i servizi aeroportuali*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 50.
- MARESCA A., *Abrogazioni e disciplina transitoria*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 116.
- MARESCA A., CIUCCIOVINO S., *Art. 1, commi 2°, 3°, 4°*, in GENTILI A. (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Padova, Cedam, 1999, 35.
- MARESCA A., *Collocamento dei lavoratori in mobilità. Art. 8*, in M. PERSIANI (A cura di), *Commentario alla l. 23 luglio 1991, n. 223*, in *NLCC*, 1994, n. 4, 986.
- MARESCA A., *Il contratto a termine per la formazione dei giovani*, in *RIDL*, 1984, n. 3, 465.

- MARESCA A., *La nuova disciplina del contratto di lavoro a termine per la produzione di spettacoli e programmi radiotelevisivi (considerazioni sulla legge 23 maggio 1977, n. 266)*, in *RGL*, 1978, n. 1, 593.
- MARESCA A., *La stagione della flessibilità e l'ordinamento del lavoro: un primo bilancio*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 100.
- MARESCA A., *Le innovazioni legislative in tema di contratti a termine*, in R. DE LUCA TAMAIIO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza (la legislazione italiana degli anni 1977-78)*, Napoli, Jovene, 1979, 373.
- MARESCA A., *Modernizzazione del diritto del lavoro, tecniche normative e apporti dell'autonomia collettiva*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 469.
- MARESCA A., *Rapporto di lavoro dei disabili e assetto dell'impresa*, in M. CINELLI, P. SANDULLI (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commento alla legge n. 68 del 1999*, Torino, Giappichelli, 2000, 27.
- MARETTI S., *L'accordo europeo sul lavoro a tempo determinato*, in *LG*, 1999, n. 11, 1013.
- MARGIOTTA S., *Assunzioni a termine, delega legislativa e valore innovativo del D. Lgs. 368/2001*, in *DPL*, 2002, n. 14, 919.
- MARINELLI M., *Contratto a termine e cause di giustificazione*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 45.
- MARINELLI M., *Obblighi formali, proroga e conseguenza della violazione dei limiti formali e sostanziali alla conclusione di un contratto a tempo determinato*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 71.
- MARINELLI V.M., *Il principio della parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 96.
- MARIUCCI L., *Dopo la flessibilità cosa?*, in *RGL*, 2005, n. 3, 507.
- MARIUCCI L., *I molti dubbi sulla cd. riforma del mercato del lavoro*, in *LD*, n. 1, 2004, 7.

- MARIUCCI L., *La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, 1985, 371.
- MARIUCCI L., *La forza di un pensiero debole. Una critica del "Libro bianco del lavoro"*, in *LD*, 2002, 3.
- MARIUCCI L., *Le fonti di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2003.
- MARIUCCI L., *Le fonti di diritto del lavoro. Quindici anni dopo*, Torino, Giappichelli, 2003.
- MASSI E., *Contratti a termine: chiarimenti ministeriali*, in *DPL*, 2002, n. 35, 2301.
- MATTARELLA A., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1970.
- MATTAROLO M.G., *Definizioni e tipologie. Art. 33*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 3.
- MATTAROLO M.G., *Disciplina della proroga del contratto a tempo determinato*, in MENGHINI L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 113.
- MAUTONE G., *Divieti*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 119.
- MAUTONE G., *Scadenza del termine e sanzioni. Successioni di contratti*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 157.
- MAZZIOTTI F., *Flessibilità del lavoro e legge delega*, in *DML*, 2004, n. 1-2, 23.
- MAZZIOTTI F., *Il problema dell'occupazione nel diritto del lavoro*, in *DL*, 1995, n. 2, 105.
- MAZZIOTTI F., *Limiti alla flessibilità*, in *LG*, 2001, n. 12, 111.
- MAZZIOTTI F., *Modelli contrattuali e mercato del lavoro: disposizioni transitorie e nuovi principi*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 1109.
- MAZZITOTTI F., *La riforma della flessibilità del lavoro*, in *DL*, n. 1-2, 2004, 687.
- MAZZONI G., *Manuale di diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1958.
- MAZZOTTA O., *Autonomia individuale e sistema del diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1991, n. 51, 489.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *RIDL*, 1991, n. 1, 35.

- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e diritto civile. I temi di un dialogo*, Torino, Giappichelli, 1995.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, Giuffrè, 2002, 1.
- MAZZOTTA O., *Lavoro, impresa, eguaglianza*, in *LD*, 2004, n. 3-4, 593.
- MAZZOTTA O., *Qualche idea ricostruttiva (e molti interrogativi) intorno alla disciplina giuridica del lavoro temporaneo*, in *RIDL*, 1998, I, 181.
- MENGHINI L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Igs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002.
- MENGHINI L. 2097. *Durata del contratto di lavoro*, in P. CENDON (diretto da), *Commentario al codice civile*, vol. 5, Torino, Utet, 108.
- MENGHINI L., *Apprendistato*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, Utet, 1999, 109.
- MENGHINI L., *Art. 47. Le tre tipologie di contratto di apprendistato, i limiti di utilizzo e il rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 186.
- MENGHINI L., *Articoli 54-60. Il contratto di inserimento*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Roma, Ediesse, 2004, 289.
- MENGHINI L., *Contratto di formazione e lavoro*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, Utet, 1999, 126.
- MENGHINI L., *Gli orientamenti della giurisprudenza in materia di lavoro a termine*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 168.
- MENGHINI L., *I problemi interpretativi in tema di lavoro a termine nella recente giurisprudenza*, in *RIDL*, 1984, n. 1, 127.
- MENGHINI L., *Il lavoro a termine*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 1991, 22, appendice di aggiornamento, Torino, Utet, 621.

- MENGHINI L., *Il lavoro a termine*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 1991, 15, Torino, Utet, 393.
- MENGHINI L., *Il lavoro a termine. Linee interpretative e prospettive di riforma: gli anni ottanta*, Giuffrè, Milano, 1980.
- MENGHINI L., *Il termine*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, Utet, 1999, 412.
- MENGHINI L., *La disciplina dell'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 196.
- MENGHINI L., *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 208.
- MENGHINI L., *Lavoro a termine, referendum, Direttiva 1999/79/CE, Patto di Milano*, in *RGL*, 2000, n. 1, 575.
- MENGHINI L., *Le punte stagionali di attività di fronte alle Sezioni Unite: la ratio della legge sul lavoro a termine e l'esigenza di un adeguato dimensionamento del personale*, in *Giur. It.*, 1984, I, 1, 468.
- MENGHINI L., *Sperimentazione o svolta nella disciplina del diritto del lavoro a termine?*, in *RIDL*, 1987, n. 3, 569.
- MENGONI L., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *RS*, 1965, 674.
- MENGONI L., *Ermeneutica e dogmatica giuridica*, Milano, Giuffrè, 1966, 1.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro nel secolo XX*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Ferrara, 11-13 Maggio 2000), *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, Milano, Giuffrè, 2002, 3.
- MENGONI L., *Il contratto di lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), Milano, V&P, 2004, 3.
- MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *DLRI*, 2000, 195.

- MENGONI L., *Il dibattito sulla revisione della legislazione del lavoro*, in *RIDL*, 1988, n. 1, 3.
- MENGONI L., *L'argomentazione orientata alle conseguenze*, in *RTDPC*, 1994, 1.
- MENGONI L., *L'influenza del diritto del lavoro sul diritto civile*, in *DLRI*, 1990, n. 45, 3.
- MENGONI L., *Legge e autonomia collettiva*, in *MGL*, 1980, 692 ora anche in *Diritto e valori*, 1985, Bologna, Il Mulino, 287.
- MENGONI L., *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, Celuc, 1971.
- MENGONI L., *Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi*, in *RDCComm*, 1954, I, 185.
- MENGONI L., *Relazione*, in CNEL, *Osservazioni e proposte sulla revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, in *RIDL*, 1985, n. 4, 418.
- MENGONI L., *Spunti per una teoria delle clausole generali*, in *RCDP*, 1986, I, 5.
- MESSINEO F., *Contratto* (Diritto privato), in *ED*, II, Milano, Giuffrè, IX, 1961, 926.
- MESSINEO F., *Dottrina generale del contratto*, Milano, Giuffrè, 1948.
- MIANI CANEVARI F., *La disciplina dei contratti a tempo determinato*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro della "flessibilità" e dell' "occupazione"*, Padova, Cedam, 2000, 321.
- MIGLIORANZI L.A., *L'apposizione di vincoli di durata al contratto di lavoro*, in *DL*, 1964, I, 259.
- MIGLIORANZI L.A., *La successione di contratti a termine e la nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *MGL*, 1962, 258.
- MISCIONE M., *I divieti di contratti a termine*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Igs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 84.
- MISCIONE M., *Il collaboratore a progetto*, in *LG*, 2003, n. 8, 814.
- MISCIONE M., *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in *DPL*, 1997, 2071.
- MISCIONE M., *Il lavoro interinale*, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, II, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Torino, Utet, 1999, 358.
- MISCIONE M., *L'indennità di mobilità*, Napoli, Jovene, 1993.

- MISCIONE M., *Qualificazione del contratto di formazione e lavoro*, in *Giur. it.*, 1988, I, n. 2, 9.
- MONTUSCHI L., *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *ADL*, 2002, n. 1, 41.
- MONTUSCHI L., *Il contratto a termine: istruzioni per l'uso*, in *DLRI*, 2003, n. 98, 151.
- MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro a termine nell'alternativa fra uso rigido o flessibile della forza lavoro: un modello normativo da superare? Bilancio di un'esperienza e riflessioni critiche*, in AA.VV., *Atti delle Giornate di studio Aidlass (Sorrento, 14-15 aprile 1978), Il lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 1979, 9.
- MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro a termine: un "modello" normativo da superare?*, in *RTDPC*, 1978, 1026.
- MONTUSCHI L., *Il tirocinio*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 1986, 15, Torino, Utet, 291.
- MONTUSCHI L., *In merito alla nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *RTDPC*, 1962, 901.
- MONTUSCHI L., *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività: un modello per il lavoro*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 9.
- MONTUSCHI L., *La durata del contratto di lavoro*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, 1986, 15, Torino, Utet, 301.
- MONTUSCHI L., *La riforma del contratto a termine (un caso di bricolage normativo)*, in *ADL*, 1997, n. 6, 27.
- MONTUSCHI L., *Lavoro a tempo determinato*, in *EGT*, XVIII, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1990, 1.
- MONTUSCHI L., MARESCA A., *Le innovazioni legislative in tema di contratti a termine*, in DE LUCA TAMAIO R., VENTURA L. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'emergenza (la legislazione italiana degli anni 1977-78)*, Napoli, Jovene, 1979, 373.
- MONTUSCHI L., *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro subordinato"*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, Giuffrè, 1995, II, 1025.
- MONTUSCHI L., *Un "nuovo" lavoro da regolare*, in *ADL*, 1998, n. 3, 687.
- MORGERA P., *Occupazione (provvedimenti a sostegno ed incremento dell')*, in *EGT*, XXI, Roma, Istituto Poligrafico e zecca dello Stato, 1990, 1.

- NAPOLI M. (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, Milano, V&P, 2003.
- NAPOLI M. (a cura di), *Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali. Commentario alla l. 863/1084*, in *NLCC*, 1984, 815.
- NAPOLI M., *Art. 3. Il contratto di formazione e lavoro*, in M. NAPOLI (a cura di), *Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali. Commentario alla l. 863/1084*, in *NLCC*, 1984, 832.
- NAPOLI M., *Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass (Abano Terme-Padova, 21-22 maggio 2004), Autonomia individuale e autonomia collettiva alla luce delle più recenti riforme*, Milano, Giuffrè, 2004, 9.
- NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Milano, Giuffrè, 1995, 1057.
- NAPOLI M., *Disciplina del mercato del lavoro ed esigenze formative*, in *RGL*, 1997, I, 263.
- NAPOLI M., *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli, 2003, 85.
- NAPOLI M., *L'organizzazione del mercato del lavoro nella legge 28 febbraio 1987 n. 56*, in *RGL*, 1987, n. 5-6, 177.
- NAPOLI M., *Lineamenti interpretativi del d.lgs. 10 settembre, n. 276. Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30*, in *Jus*, 2004, n. 1, 21.
- NAPOLI M., *Note introduttive*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1171.
- NAPOLI M., *Note introduttive*, in M. NAPOLI (a cura di), *Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali. Commentario alla l. 863/1084*, in *NLCC*, 1984, 815.
- NAPOLI M., *Regioni e organizzazione del mercato del lavoro*, in *QDLRI*, 1987, n. 2, 33.
- NAPOLI M., *Riflessioni sul contratto a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1342.

- NAPPI S., *I contratti di lavoro intermittente e ripartito*, in *DML*, n. 1-2, 2004, 151.
- NAPPI S., *Il lavoro intermittente*, in *DL*, 2004, n. 1-2, 532.
- NATOLI U., *Il termine essenziale*, in *RDComm*, 1947, I, 221.
- NICCOLAI A., *Sospensione del contratto di formazione e lavoro: proroga del termine; risarcimento del danno per recesso ante tempus*, nota a Cass. 28 marzo 1997, n. 2822, in *MGL*, n. 3, 1997, 399.
- NICOLINI G., *Lavoro temporaneo*, Padova, Cedam, 1998.
- NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *RIDL*, 1990, I, 182.
- NOGLER L., *Una ventata di analisi economica del diritto in tema di contratto di lavoro a termine* (nota a Cass. 21 febbraio 1992, n. 2153), in *GC*, I, 2104.
- NOVARA G., *Il recesso volontario dal rapporto di lavoro*, Milano, Giuffrè, 1961.
- NOVELLA M., *Considerazioni sul regime giuridico della norma inderogabile nel diritto del lavoro*, in *ADL*, 2003, n. 2, 509.
- NOVELLA M., *Nuove tecniche di diritto diseguale e principio di eguaglianza*, in *LD*, 2004, n. 3-4, 557.
- NUNIN R., *Dialogo sociale europeo e rappresentatività degli attori*, in *LG*, 1999, n. 5, 405.
- NUNIN R., *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*, Milano, Giuffrè, 2001.
- NUNIN R., *L'accordo quadro del 18 marzo 1999 e la direttiva n. 99/70/Ce sul lavoro a tempo determinato: profili regolativi ed obblighi di conformazione per l'Italia*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 39.
- OCCHINO A., *Apposizione del termine e struttura del contratto di lavoro*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 19.
- OGRISEG G., *La formazione come promozione della qualità del lavoro e della professionalità del lavoratore a termine*, in L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 140.
- O'HIGGINS P., *"Il lavoro non è una merce". Un contributo irlandese al diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1996, n. 70, 304.

- OJEDA AVILÉS A., *Le tipologie del contratto di lavoro in Europa negli anni '80*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 609.
- OPPO G., *I contratti di durata*, in *RDComm*, 1943, I, 143 e 1944, I, 18.
- OSTI G., *Contratto*, in *NDI*, IV, Torino, Utet, 1959, 496.
- OSTI G., *Le c.d. clausole rebus sic stantibus nel suo sviluppo storico*, in *RDCiv.*, 1912, 469.
- PANOVA V., *La disciplina dei rapporti di lavoro a termine nei paesi membri dell'Unione europea*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 275.
- PAPALEONI M., *Forma e contenuto del nuovo contratto a termine*, in *MGL*, 2001, n. 11, 1077.
- PAPALEONI M., *La Cassazione si pronuncia sulla disciplina del Dlgs 368/2001*, in *GL*, 2003, n. 41, 11.
- PAPALEONI M., *Luci e ombre nella riforma del contratto a termine*, in *RIDL*, 2001, n. 4, 367.
- PAROLI, *L'estinzione normale del rapporto di lavoro*, in *DL*, 1947, I, 94.
- PASQUINI F., *Contratto a termine e lavoro dirigenziale*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 280.
- PASSALACQUA P., *Autonomia e mercato del lavoro. La contrattazione gestionale e di rinvio*, Torino, Giappichelli, 2004.
- PASSALACQUA P., *Il ruolo della contrattazione collettiva nella regolamentazione del contratto a termine*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 127.
- PAU E., *La direttiva comunitaria sul contratto a tempo determinato*, in *DPL*, 2000, n. 27, 1891
- PECCENINI F., *Gli elementi accidentali del contratto*, in G. ALPA, M. BESSONE (diretto da), *I requisiti del contratto*, Torino, Utet, 1992, 765.
- PEDRAZZOLI M., *Il contratto tipico di lavoro a progetto*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 753.

- PEDRAZZOLI M., *Prestazione d'opera e parasubordinazione (riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3, c.p.c.)*, in *RIDL*, 1984, I, 509.
- PEDRAZZOLI M., *Qualificazione dell'autonomia collettiva e procedimento applicativo del giudice*, in *LD*, 1990, 382.
- PEDRAZZOLI M., *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie. Lo sventurato caso del lavoro occasionale*, in *RGL*, n. 2, 2005, 237.
- PELLACANI G., *Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo: struttura del rapporto ed ambito di operatività*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Milano, Giuffrè, 2000, 114.
- PELLACANI G., *Il lavoro intermittente o a chiamata (c.d. job on call)*, in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1335.
- PELLETTIERI G., *L. 18 aprile 1962, n. 230. Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in P. PERLINGIERI (a cura di), *La legislazione civile annotata, Rapporti di lavoro e loro tutela*, vol. 9, Napoli, Esi, 1985, 190.
- PERA G., *Appunti sul contratto di fornitura di lavoro temporaneo*, in *RIDL*, 1998, n. 2, 280.
- PERA G., *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 1996.
- PERA G., *Intervento*, in *Il lavoro a termine*, Atti delle giornate di Sorrento 14-15 aprile 1978, Milano, Giuffrè, 1979, 68.
- PERA G., *La strana storia dell'attuazione della Direttiva Ce sui contratti a termine*, in *LG*, 2001, n. 4, 305.
- PERA G., PAPALEONI M., *Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2003.
- PERA G., *Rapporti cd. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *RDP*, 1974, n. 3, 422.
- PERA G., *Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, in *RIDL*, 2002, n. 1, 15.
- PERONE G. (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D.Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002.
- PERONE G., *Riforma rivoluzione ritocco: quale genere di novità il d.lgs. n. 276 del 2003 introduce nella legislazione lavoristica?*, in *DL*, n. 3, 2004, 1193.
- PERRINO A.M., *Contratto a termine: evoluzione normative ed elaborazione giurisprudenziale*, in *FI*, 1999, I, 136.

- PERSIANI M., *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *DL*, 1998, I, 203.
- PERSIANI M., *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *ADL*, 1999, n. 1, 1.
- PERSIANI M., *Diritto del lavoro e razionalità*, in *ADL*, 1995, n. 1, 1.
- PERSIANI M., PROIA G., *Contratto e rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 2002.
- PERSIANI M., *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002)*, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 637.
- PERSICO G., *Il contratto di formazione e lavoro*, in *LPO*, 1985, 2079.
- PERULLI A., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1357.
- PERULLI A., *Il lavoro a progetto*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 79.
- PERULLI A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, in A. CICU, F. MESSINEO (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 1996, 1.
- PERULLI A., *Il lavoro intermittente*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, 133.
- PERULLI A., *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in *DLRI*, 2002, n. 3, 235.
- PERULLI A., *Introduzione*, in A. PERULLI (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2004, XIII.
- PERULLI A., *Le relazioni industriali e i due fronti della flessibilità*, in *DLRI*, 1986, n. 29, 85.
- PESSI R., *Autonomia collettiva e governo del conflitto*, Napoli, Esi, 1988.
- PESSI R., *Contratto collettivo e fonti del diritto del lavoro*, in *ADL*, 1998, 757.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Milano, Giuffrè, 1983, 1.
- PESSI R., *I rapporti di lavoro c.d. atipici tra autonomia e subordinazione nella prospettiva di un'integrazione europea*, in *RIDL*, 1992, I, 133.

- PESSI R., *Il contratto di formazione e lavoro*, in M. D'ANTONA, R. DE LUCA TAMAJO, G. FERRARO, L. VENTURA (a cura di), *Il diritto del lavoro negli anni '80*, II, *Occupazione flessibile e nuove tipologie del rapporto di lavoro*, Napoli, Esi, 1987, 77.
- PETRACCONI G., *Contratti di lavoro a termine e clausole di durata minima nei contratti di lavoro a tempo determinato in relazione alla legge 18 aprile 1962, n. 230*, in *MGL*, 1964, 123.
- PICCININI B., *Vincoli formali e limiti alla successione di contratti*, in *ADL*, 2002, n. 1, 193.
- PIETROPAOLI A., *Divieti di apposizione del termine al contratto di lavoro*, in PERONE G. (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 223.
- PINTO V., *Disciplina del part-time e autonomia collettiva*, in *LI*, 2000, n. 19, 5.
- PINTO V., *La categoria giuridica delle collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 431.
- PINTO V., *Lavoro part-time e la mediazione sindacale: la devoluzione di funzioni normative al contratto collettivo*, in *DLRI*, 2002, n. 94, 275.
- PINTO V., *Disciplina del part-time e autonomia collettiva*, in *LI*, 2000, 19, 5.
- PINTO V., *Le collaborazioni coordinate e continuative e il lavoro a progetto*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 311.
- PINTO V., VOZA R., *Il Governo Berlusconi e il diritto del lavoro: dal libro bianco al disegno di legge delega*, in *RGL*, 2002, n. 3, 453.
- PIOVESANA A., *Lavoro a termine per attività straordinarie ed occasionali*, in *LG*, 2003, n. 6, 538.
- PIRELLI F., *Stabilità e precariato: problemi e prospettive nell'evoluzione della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *RIDL*, 1980, I, 248.
- PIZZI P., *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, III, Torino, Giappichelli, 1998, 25.
- POCAR F., VIARENGO I., *Diritto comunitario del lavoro*, Padova, Cedam, 2001.
- POZZAGLIA P., *Esclusioni, discipline specifiche ed esenzioni nella nuova disciplina del contratto di lavoro a termine*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Giappichelli, Torino, 2002, 191.

- PROIA G., *Brevi note nelle ragioni che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro*, in *ADL*, 2002, n. 1, 187.
- PROIA G., *Flessibilità e tutela <<nel>> contratto di lavoro subordinato*, in *DLRI*, 2002, n. 3, 411.
- PROIA G., *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, 2003, 665.
- PROIA G., *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1387.
- PROSPERETTI U., *Il lavoro subordinato*, in G. GROSSO, F. SANTORO PASSARELLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, VI, Roma, Vallardi, 1964.
- RABAGLIETTI M.F., *Durata minima del rapporto di lavoro*, in *RDL*, 1951, I, 56.
- REGIMI M., *Le implicazioni teoriche della concertazione italiana*, in *DRI*, 1996, 719.
- RELLINI ROSSI V., *Osservazioni sulla nuova disciplina del contratto di lavoro a termine*, in *RGL*, 1963, I, 273.
- RENDINA M., *Il principio di non discriminazione nelle direttive europee sul part-time e sul contratto a termine*, in *MGL*, 2000, n. 1-2, 36.
- RENDINA M., *La direttiva europea sul contratto a termine*, in *GL*, 1999, n. 44, 14.
- RESCIGNO P., *Condizione*, in *ED*, VIII, Milano, Giuffrè, 1961, 762.
- RESCIGNO P., *Manuale di diritto privato*, Napoli, Jovene, 1984.
- RESCIGNO P., *Obbligazioni*, in *ED*, XXIX, Milano, Giuffrè, 190.
- RICCARDI A., *La Corte di Cassazione e il lavoro a termine*, in *RGL*, 2003, II, 51.
- RICCI M., *Art. 1, co. 1. Finalità*, in M. MISCIONE, M. RICCI (a cura di), *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*, in F. CARINCI (coordinato da), vol. VIII, Tomo I, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2003, 4.
- RICCI M., *Autonomia collettiva e giustizia costituzionale*, Bari, Cacucci, 1999.
- RICCI M., *Autonomia collettiva e individuale nella revisione legislativa del mercato del lavoro: alcune osservazioni*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 553.
- RICCI M., *Il contratto collettivo fonte e l'art. 39 Cost., Relazione nella sessione de "Il contratto collettivo" delle giornate di Studio AIDLASS "Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro"* (Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001), Milano, Giuffrè, 2002, 138.

- RICCI M., *L'evoluzione delle fattispecie interpositorie: mercato del lavoro, politiche di flessibilità e relazioni industriali*, in *DML*, 2003, n. 2, 351.
- RICCI M., *La revisione legislativa sul mercato del lavoro tra flessibilità/precariato e "presunti" orientamenti comunitari*, in *LG*, 2004, 3, 275.
- RICCI M., *La somministrazione di lavoro dopo la legge delega 30/2003 e lo schema di decreto legislativo*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2003, 103.
- RICCI M., *Tutele collettive e diritti sindacali nell'esternalizzazione del lavoro*, in *DML*, 2005, 1, 129.
- RIGANÒ G., *Divieti*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368), in *NLCC*, 2002, n. 1, 56.
- RIVA SANSEVERINO L., *Apprendistato*, in *NDI*, I, Torino, Utet, 1957, 783.
- RIVA SANSEVERINO L., *Diritto del lavoro. Il contratto individuale di lavoro*, Padova, Cedam, 1952.
- RIVA SANSEVERINO L., *Il lavoro nell'impresa*, in F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Torino, Giappichelli, 1960, 468.
- RIVA SANSEVERINO L., *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in *Dir. ec.*, 1962, 697.
- ROCCELLA M., *Comunità europea e rapporti di lavoro atipici*, in *QDLRI*, 1991, 27.
- ROCCELLA M., *Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolazione del mercato del lavoro*, in *LD*, 2000, n. 3, 351.
- ROCCELLA M., *Dagli ultimi accordi collettivi novità per il lavoro a termine*, in *DPL*, 1990, n. 1, 73.
- ROCCELLA M., *Disciplina sanzionatorio del contratto a tempo determinato*, in *NLCC*, 1998, n. 4, 1298.
- ROCCELLA M., *I rapporti di lavoro a termine*, in P.A. VARESI, M. ROCCELLA, *Le assunzioni. Prova e termine nei rapporti di lavoro*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 75.

- ROCCELLA M., *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla legge n. 196/1997*, in *RGL*, 1998, n. 1, 3.
- ROCCELLA M., *Il contratto a tempo determinato*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, in *NLCC*, 1998, 1298.
- ROCCELLA M., *Il contratto a termine*, in T. TREU, F. LISO, M. NAPOLI (a cura di), *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro. Commentario alla legge 28 febbraio 1987, n. 56*, in *NLCC*, 1987, 758.
- ROCCELLA M., *Il Governo Berlusconi e l'Europa. Primi appunti sul Libro Bianco*, in www.cgil.it/giuridico, 2002.
- ROCCELLA M., *Il lavoro e l'Europa lontana*, in www.cgil.it/giuridico, 2002.
- ROCCELLA M., *La nuova disciplina del lavoro temporaneo*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro dopo l'emergenza*, Milano, Giuffrè, 1988, 53.
- ROCCELLA M., *Lavoratori in mobilità e assunzioni a termine*, in *DPL*, 1992, 1725.
- ROCCELLA M., *Prime osservazioni sullo schema di decreto legislativo sul lavoro a termine*, in www.cgil.it/giuridico, 2002.
- ROCCELLA M., TREU T., *Diritto del lavoro della Comunità europea*, III ed., Padova, Cedam, 2002.
- ROCCELLA M., *Una politica del lavoro a doppio fondo: rapporti di lavoro e relazioni sindacali nella XIV legislatura*, in *LD*, n. 1, 2004, 43.
- RODANO G., *Aspetti problematici del d.lgs. 276/2003. Il punto di vista della teoria economica*, in *DLRI*, 2004, n. 3, 419
- RODOTÀ S., *Il tempo delle clausole generali*, in *RCDP*, n. 4, 709.
- ROMAGNOLI U., *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre-industriale*, in *RIDL*, 1985, I, 514.
- ROMAGNOLI U., *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, Il Mulino, Bologna, 1994.
- ROMAGNOLI U., *L'uomo flessibile e la metamorfosi del lavoro*, in *Il Mulino*, 2004, n. 3, 426.
- ROMAGNOLI U., *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, Il Mulino, 1974.
- ROMAGNOLI U., *Radiografia di una riforma*, in *LD*, 2004, n. 1, 19.
- ROMEI R., *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, I, Padova, Cedam, 2005, 1183.

- ROMEI R., *Il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo*, Milano, Angeli, 1999, 97.
- ROMEI R., *La contrattazione collettiva in materia di lavoro temporaneo: un bilancio*, in *DML*, 2000, n. 1, 69.
- ROMEI R., *Lavoro intermittente*, in AA.VV. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Bologna, Zanichelli, 2004, 401.
- ROMEI R., *Rapporti di lavoro atipici*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Bologna, Monduzzi, 1996, 455.
- ROMEI R., *Spunti sul termine, temporaneità e tipo contrattuale*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 534.
- ROMEO C., *Commi 7 e 8. I limiti percentuali di lavoratori a termine rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato e i casi di esclusione*, in MENGHINI L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 184.
- ROMEO C., *Il ruolo della contrattazione collettiva nel d.lgs. 276/2003*, in *DL*, n. 1-2, 2004, 687.
- ROMEO C., *La questione dei limiti percentuali di lavoratori da assumere a termine e i casi di esclusione*, in *DL*, 2002, n. 1, 199.
- ROPPO E., *Nullità parziale del contratto e giudizio di buona fede*, in *RDC*, 1971, I, 707.
- ROPPO V., *Il contratto*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Milano, Giuffrè, 2001, 640.
- RUBINO D., *L'appalto*, F. VASSALLI (diretto da), *Trattato di diritto civile*, Torino, Giappichelli, 1951, 196.
- RUDAN BRICOLA M., *Disdetta al termine dell'apprendistato e licenziamento dell'apprendista ante tempus per mancato superamento della prova di idoneità*, in *RIDL*, II, 1987, 489.
- RUDAN M., *Il contratto di tirocinio*, Milano, Giuffrè, 1966.
- RUGGIERO, *L'apposizione del termine nel decreto di attuazione della direttiva CE 99/70*, in *MGL*, 2001, n. 11, 1072.
- RUSCIANO M., *A proposito del Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia*, in www.unicz.it.

- RUSCIANO M., *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, in P. RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato*, Torino, Utet, 1984, 71.
- RUSCIANO M., *Diritto del lavoro (voce per un'enciclopedia)*, in *DRI*, 2005, n. 4, 1027.
- RUSCIANO M., *Riflessioni sui contratti di apprendistato e di inserimento nel decreto legislativo 276 del 2003*, in *DLM*, 2004, n. 2, 257.
- RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Diritto del mercato del lavoro*, Napoli, Esi, 1999.
- RUSSO A., *Contratto a termine, clausole di stabilità e clausole di durata minima garantita: quali prospettive per la fidelizzazione dei lavoratori*, in BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 341.
- RUSSO A., *Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali*, in BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 111.
- RUSSO A., SALOMONE R., *Esclusioni e discipline specifiche*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 231.
- RUSSO E., *Il termine del negozio giuridico*, Palermo, 1973, 1.
- RUSSO E., *Termine (dir. civ.)*, in *EGT*, XXXI, Roma, Istituto Poligrafico e zecca dello Stato, 1994, 1.
- SACCO R., *Nullità e annullabilità*, in *DDP sez. civ.*, XII, Torino, Utet, 1995, 293.
- SAETTA S., *Formazione e lavoro: modelli teorici e soluzioni legislative*, in *LPO*, 1984, 2270.
- SALA CHIRI M., *Il tirocinio. Artt. 2130-2134*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 3.
- SALOMONE R., *Disciplina della proroga*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 143.
- SALVATORI P., *La giustificazione del termine, le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo e sostitutivo*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D.Lgs. n. 368 del 2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 31.
- SANDULLI G., *Considerazioni sul dialogo sociale europeo*, in *GL*, 1999, n. 44, 17.
- SANDULLI P., *Dialogo sociale e rappresentatività dei soggetti coinvolti*, in *DL*, 1999, II, 150.
- SANDULLI P., *Impiego privato (in generale)*, in *ED*, Milano, Giuffrè, XX, 1970, 263.

- SANDULLI P., *Spunti sull'interrogativo primario del nuovo contratto a termine: l'intrinseca temporaneità del presupposto*, in *DL*, 2002, n. 1, 65.
- SANTONI F., *Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro*, in *DLRI*, 1992, n. 56, 659.
- SANTONI F., *Il lavoro atipico nelle direttive CEE: gli effetti sulle relazioni industriali in Italia*, in *DRI*, 1991, n. 1, 59.
- SANTONI F., *La diversificazione dei rapporti di lavoro*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Napoli, Esi, 1990, 73.
- SANTONI F., *La tutela della salute nel lavoro atipico*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Commentario al d.lgs. n. 626/1994*, Torino, Giappichelli, 1997, 225.
- SANTONI F., *Nuovi lavori e tipo contrattuale*, in *DML*, 2004, n. 1-2, 51.
- SANTONI F., *Rapporti speciali di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1993.
- SANTORO PASSARELLI F., *Autonomia collettiva e libertà sindacale*, in *RIDL*, 1985, I, 137.
- SANTORO PASSARELLI F., *Istituzioni di diritto civile*, Napoli, Jovene, 1945
- SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 1959.
- SANTORO PASSARELLI F., *Specialità del diritto del lavoro*, in *RDL*, 1967, I, 3.
- SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368)*, in *NLCC*, 2002, n. 1, 25.
- SANTORO PASSARELLI G. (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, I-II-III, Torino, Giappichelli, 1996.
- SANTORO PASSARELLI G., *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni continuative e coordinate*, in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2005, 1585.
- SANTORO PASSARELLI G., *Diritto dei lavoro*, Torino, Giappichelli, 2002.
- SANTORO PASSARELLI G., *Diritto del lavoro (flessibilità)*, in *EGT*, XI, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 1997, 1.
- SANTORO PASSARELLI G., *Flessibilità e rapporto di lavoro*, in *ADL*, 1997, n. 4, 76.

- SANTORO PASSARELLI G., *Flessibilità e subordinazione: pluralità di fattispecie o di tutele?*, in *QDLRI*, 1998, n. 21, 51.
- SANTORO PASSARELLI G., *Il lavoro <<parasubordinato>>*, Milano, Angeli, 1979.
- SANTORO PASSARELLI G., *Istituzionalizzazione della rappresentanza sindacale?*, in *DLRI*, 1989, n. 43, 329.
- SANTORO PASSARELLI G., *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, n. 7, 663.
- SANTORO PASSARELLI G., *La nuova figura del lavoro a progetto*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, II, Padova, Cedam, 2005, 1413.
- SANTORO PASSARELLI G., *Le nuove frontiere del diritto del lavoro ovvero il diritto dei lavori*, in *RGL*, I, 233.
- SANTORO PASSARELLI G., *Misure contro la disoccupazione e tutela del lavoratore*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, I, Giappichelli, Torino, 1996, 1.
- SANTORO PASSARELLI G., *Note introduttive*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES* (d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368), in *NLCC*, 2002, n. 1, 25.
- SANTORO PASSARELLI G., *Note preliminari sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato*, in *ADL*, 2002, n. 1, 177.
- SANTORO PASSARELLI G., *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, n. 1, 2004, 27.
- SANTORO PASSARELLI G., *Rigidità e flessibilità nella disciplina del rapporto di lavoro*, in *MGL*, 1998, n. 3, 356.
- SARACINI E., *Il termine e le sue funzioni*, Milano, Giuffrè, 1979.
- SARACINI E., *Nullità e sostituzione di clausole contrattuali*, Milano, Giuffrè, 1971.
- SARACINI P., *Apprendistato, contrattazione collettiva e riforma del mercato del lavoro*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2003, 533.

- SARACINI P., *Contratti collettivi e lavori flessibili*, in R. SANTUCCI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, Utet, 2002, 152.
- SARACINI P., *Il contratto a tempo determinato (o a termine)*, in RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Diritto del mercato del lavoro*, Napoli, Esi, 1999, 173.
- SARACINI P., *Il contratto di lavoro a termine: dalla legge alla contrattazione collettiva*, in *DL*, 1997, n. 1, 105.
- SARACINI P., *La fornitura e le prestazioni di lavoro temporaneo*, in M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Diritto del mercato del lavoro*, Napoli, Esi, 1999, 179.
- SAVINO M., *La subordinazione nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1944.
- SCARPELLI F., *Autonomia collettiva e rappresentatività sindacale tra funzione gestionale e funzione normativa*, in *RIDL*, 1987, n. 3, 612.
- SCARPELLI F., *Diritto comunitario, diritto sindacale italiano e sistema di relazioni industriali: principi e compatibilità*, in *DRI*, 1993, n. 1, 168.
- SCARPELLI F., *I nodi del neocorporativismo al pettine del diritto comunitario*, in *RGL*, 1999, II, 306.
- SCARPELLI F., *Il patto "Milano lavoro": le ragioni del dissenso*, in *DRI*, 2000, n. 1, 135.
- SCARPELLI F., *Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa*, in *LD*, 1996, n. 1, 15.
- SCARPONI S. (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Milano, Giuffrè, 2001.
- SCARPONI S., *La crisi della sovranità nazionale e le trasformazioni del diritto del lavoro*, in SCARPONI S. (a cura di), *Globalizzazione e diritto del lavoro. Il ruolo degli ordinamenti sovranazionali*, Milano, Giuffrè, 2001, 1.
- SCARPONI S., *La rappresentatività sindacale nel settore pubblico e nel settore privato fra autonomia e convergenza*, in *RGL*, 2000, n. 3, 539.
- SCARPONI S., *Lavori flessibili, autonomia collettiva tra diritto comunitario e interno*, in *LD*, 2002, n. 3, 361.
- SCARPONI S., *Luci ed ombre dell'accordo europeo in materia di lavoro a tempo parziale*, in *RGL*, 1999, n. 1, 399.

- SCIARRA S., *Diritti sociali fondamentali*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di diritto del lavoro comunitario*, Bologna, Monduzzi, 1996, 71.
- SCIARRA S., *Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva*, in *DLRI*, 1992, n. 56,
- SCIARRA S., *Parole vecchie e nuove: diritto del lavoro e occupazione*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, Cacucci, 1999, 1151.
- SCIARRA S., *Pars pro toto, totum pro parte*, in *LD*, 1987, 465.
- SCOGNAMIGLIO R., *Contributo alla teoria del negozio giuridico*, 2° ed., Napoli, Jovene, 1969.
- SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro*, Roma, Laterza, 2003.
- SCOGNAMIGLIO R., *Il codice civile e il diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Milano, Giuffrè, 1995, II, 1235.
- SCOGNAMIGLIO R., *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *ADL*, 1999, n. 2, 273.
- SCOGNAMIGLIO R., *Manuale di diritto del lavoro*, Napoli, Jovene, 2005.
- SENNETT R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli, 2001.
- SILVAGNA L., *Il sindacato comparativamente più rappresentativo*, in *DRI*, 1999, n. 2, 211.
- SIMI V., *Contratto di lavoro a termine, <<protocollo d'intesa>> e sensibilità della giurisprudenza*, in *MGL*, 1983, n. 1, 76.
- SIMITIS S., *La giuridificazione dei rapporti di lavoro*, in *DLRI*, 1986, n. 30, 215.
- SINAGRA V., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Palermo, Palumbo, 1955.
- SINZHEIMER H., *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, in *DLRI*, n. 2, 1979, 217.
- SMURAGLIA C., *Tavola rotonda. Continuità, discontinuità e svolte nel diritto prossimo venturo*, in *RGL*, 2002, n. 1, 179.
- SPADAFORA M.T., *Gli effetti dell'accertamento in sede giudiziale della mancanza delle ragioni legittimanti l'apposizione del termine ai sensi dell'art. 1 d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel D. Lgs. n. 368/2001*, Torino, Giappichelli, 2002, 61.

- SPEZIALE V., *Il contratto a termine*, in *Atti delle Giornate di studio Aidlass* (Pesaro-Urbino, 24-25 Maggio 2002), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina di lavoro flessibile*, Milano, Giuffrè, 2003, 399.
- SPEZIALE V., *Il contratto commerciale di somministrazione di lavoro*, in *DRI*, n. 2, 2004, 295.
- SPEZIALE V., *Il contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*, in F. LISO, U. CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, Angeli, 228.
- SPEZIALE V., *L'intermediazione nell'uso della forza lavoro (somministrazione ed appalto di manodopera)*, in BORTONE R., DAMIANO C., GOTTARDI D. (a cura di), *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Editori Riuniti, Roma, 2004, 55.
- SPEZIALE V., *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *DLRI*, 2002, n. 91, 361.
- SPEZIALE V., *La riforma del contratto a tempo determinato*, in *DRI*, 2003, n. 2, 225.
- SPEZIALE V., *La struttura del contratto per prestazioni di lavoro temporaneo*, in *DLRI*, 1998, n. 78, 289.
- SPOLVERATO G., *Art. 54. Un contratto di inserimento per un ingresso guidato nel mercato del lavoro*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 237.
- SPOLVERATO G., *Art. 55. Il progetto individuale di inserimento e le sanzioni*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 234.
- SPOLVERATO G., *Art. 56 e 57. La forma e la durata del contratto*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 237.

- SPOLVERATO G., *Il rinvio alla disciplina del contratto a termine*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI. Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Milano, Ipsoa, 2004, 239.
- SPOLVERATO G., *La nuova disciplina sanzionatoria del contratto a termine*, in *LG*, 1998, n. 8, 662.
- STILE P., *Le assunzioni successive a termine: riflessioni sulla giurisprudenza*, in *DL*, 1981, n. 1, 297.
- STOLFI M., *Appunti critici sui contratti di durata*, in *Studi in Memoria di B. Sforza*, Roma, 1940, 837.
- STREECK W., *Imprenditori e sindacati: eterogeneità degli interessi e capacità organizzativa*, in *S&M*, 1991, n. 31, 7.
- SUPIOT A., *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994, 1.
- SUPPIEJ G., *Apprendista, ED, II*, Milano, Giuffrè, 1958, 814.
- SUPPIEJ G., *Flessibilità del rapporto di lavoro e sistema delle fonti*, in *ADL*, 2002, n. 1, 1.
- SUPPIEJ G., *L'interposizione brevettata*, in *ADL*, 1998, n. 1, 17.
- SUPPIEJ G., *La disciplina transitoria dei contratti di lavoro a termine*, in *MGL*, 2001, n. 11, 1093.
- SUPPIEJ G., *La struttura del rapporto di lavoro*, Padova, Cedam, 1963.
- TAMPIERI, *La nuova disciplina sanzionatoria del contratto a termine, art. 12*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Milano, Ipsoa, 1997, 313.
- TESAURO G., *Diritto comunitario*, Padova, Cedam, 2001.
- TIRABOSCHI M., *Alcune note critiche sull'accordo collettivo europeo in materia di lavoro a tempo determinato*, in *DRI*, 1999, n. 4, 461.
- TIRABOSCHI M., *Apposizione del termine*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 87.
- TIRABOSCHI M., *Il ruolo della contrattazione collettiva nella legge delega sul mercato del lavoro*, in *C&cc*, 2003, n. 3, 70.

- TIRABOSCHI M., *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002, 41.
- TIRABOSCHI M., *La riforma dei contratti a contenuto formativo: il nuovo apprendistato e il contratto di inserimento*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, 191.
- TIRABOSCHI M., *Lavoro temporaneo e somministrazione di manodopera*, Torino, Giappichelli, 1999.
- TIRABOSCHI M., *Riforma Biagi e strategia europea per l'occupazione*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, 40.
- TIRABOSCHI M., *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi e distacco*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, 205.
- TOMMASINI R., *Nullità (diritto privato)*, in *ED*, XXVIII, Milano, Giuffrè, 1978, 867.
- TOSI P., LUNARDON F., *Lavoro (contratto di)*, in *DDP sez. comm.*, VIII, Torino, Utet, 1992, 141.
- TRABUCCHI, *Istituzioni di diritto civile*, Padova, Cedam, 1971.
- TRAILIR, *Lavoro a tempo determinato: la nuova disciplina sanzionatoria*, in *DRI*, 1998, n. 2, 215.
- TREMOLADA M., *L'opinione*, in AA.VV., *Il lavoro a progetto: opinioni a confronto*, in *LG*, 2004, n. 7, 654.
- TREMOLADA M., *Struttura e funzione delle collaborazioni a progetto*, in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Padova, Cedam, 2005, 1035.
- TREU T., *Compiti e strumenti delle relazioni industriali nel mercato globale*, in *LD*, 1999, n. 2, 191.
- TREU T., *Diritto del lavoro (voce per il Digesto 2000)*, in *DLRI*, 1987, n. 4, 685.
- TREU T., *Il futuro del diritto del lavoro: contrattualismo, interventismo, liberismo*, in *Jus*, 1985, n. 2, 387.
- TREU T., *Il patto di Milano: un modello di concertazione in stile europeo*, in *DRI*, 2000, n. 1, 123.
- TREU T., *Il ruolo della politica sociale europea*, in *DRI*, 1997, n. 3, 5.

- TREU T., *Le politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2001.
- TREU T., LISO F., NAPOLI M. (a cura di), *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro. Commentario alla legge 28 febbraio 1987, n. 56*, in *NLCC*, 1987, 648.
- TREU T., *Mercato del lavoro: delegificazione e sperimentazione*, in *Contrattazione*, 1982, n. 1-2, 5.
- TREU T., *Note introduttive*, in T. TREU, F. LISO, M. NAPOLI (a cura di), *Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro. Commentario alla legge 28 febbraio 1987, n. 56*, in *NLCC*, 1987, 648.
- TREU T., *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione: il caso italiano in una prospettiva europea*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997, 3.
- TREU T., *Politiche del lavoro e strumenti di promozione dell'occupazione: il caso italiano in una prospettiva europea*, in M. BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997, 35.
- TRIMARCHI V.M., *Termine* (diritto civile), in *Nss. D.I.*, Torino, Utet, XIX, 1973, 95.
- TURSI A., *Il contributo dei giuslavoristi al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro: note critiche in tema di fornitura di lavoro e lavoro a termine*, in *RIDL*, 2002, I, 451.
- TURSI A., *L'autonomia collettiva tra promozione e regolazione*, in *LD*, 1997, n. 4, 581.
- VACCARO M.J., *Contratti di lavoro a termine*, in F. AMATO, M.J. VACCARO (a cura di), *Le nuove tipologie dei rapporti di lavoro*, Napoli, Liguori, 1991.
- VALLEBONA A., *I requisiti sostanziali di ammissibilità del termine: le nuove clausole giustificative ed il problema dell'onere della prova*, in MENGHINI L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine. D. Lgs. n. 368/2001*, Milano, Ipsoa, 2002, 62.
- VALLEBONA A., *Istituzioni di diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, II, Padova, Cedam, 2004.
- VALLEBONA A., *L'ipocrisia del lavoro interinale all'italiana*, in *ADL*, 1997, n. 1, 135.
- VALLEBONA A., *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *DL*, 2002, n. 1, 1.
- VALLEBONA A., *La riforma dei lavori*, Padova, Cedam, 2004.
- VALLEBONA A., PISANI C., *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, Cedam, 2001.

- VARESI P.A., *I contratti di lavoro con finalità formative*, Milano, Angeli, 2002.
- VARESI P.A., *Il riordino della formazione professionale*, in M. NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico alla l. 196/1997*, in *NLCC*, 1998, 1349.
- VARESI P.A., ROCCELLA M., *Le assunzioni. Prova e termine nei rapporti di lavoro*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Codice Civile. Commentario*, Milano, Giuffrè, 1990, 145.
- VENDITTI L. *Nuove flessibilità del lavoro e tecniche regolative*, in *DL*, n. 3, 2004, 1267.
- VENEZIANI B., CARABELLI U. (a cura di), *Du travail salariè au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, Cacucci, 2003.
- VENEZIANI B., *Contratto di lavoro. Potere di controllo e subordinazione nell'opera di Ludovico Barassi*, in M. NAPOLI (a cura di), *La nascita del diritto del lavoro. Il contratto di lavoro di Lodovico Barassi cent'anni dopo*, Milano, V&P, 2003, 381.
- VENEZIANI B., *Dal dialogo sociale alla contrattazione collettiva netta fase della trasformazione istituzionale dell'Unione Europea*, in *RGL*, 1998, I, 239.
- VENEZIANI B., *Garantismo "forte" e garantismo "debole" nel diritto del lavoro*, in *Atti del Convegno Aidlass* (Bari, 23-25 aprile 1982), *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80*, Milano, Giuffrè, 1983, 199.
- VENEZIANI B., *Il sindacato dalla rappresentanza alla rappresentatività*, in *DLRI*, 1989, n. 43, 373.
- VENEZIANI B., *L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*, in *DLRI*, n. 69, 1996, 23.
- VENEZIANI B., *La crisi del Welfare State e i mutamenti del diritto del lavoro italiano*, in A. DE FELICE (a cura di), *Argomenti di legislazione sociale*, Bari, Cacucci, 2001, 15.
- VENEZIANI B., *La flessibilità del lavoro ed i suoi antidoti. Un'analisi comparata*, in *DLRI*, 1993, n. 58, 235.
- VENEZIANI B., *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al <<pacchetto Treu>>*, in *LG*, 1998, n. 1, 5.
- VENEZIANI B., *Le trasformazioni del diritto del lavoro in Italia*, in *DL*, n. 6, 2003, 901.

- VENEZIANI B., *Legge e contrattazione: modelli di comparazione*, in *DLRI*, 1981, n. 12, 625.
- VENEZIANI B., *Nel nome di Erasmo da Rotterdam. La faticosa marcia dei diritti sociali fondamentali nell'ordinamento comunitario*, in *RGL*, 2000, I, 779.
- VENEZIANI B., *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale comparato*, Bari, Cacucci, 1990.
- VENEZIANI B., *The evolution of contract of Employment*, in B. Hepple (ed.), *The Making of Labour Law in Europe*, Mansell, London, 1986, 31.
- VENEZIANI B., VARDARO G., *La «Rivista di diritto commerciale» e la dottrina giuslavorista delle origini*, in *Quaderni Fiorentini*, 1987, n. 16, 441.
- VICECONTE M., *Il contratto di lavoro a termine*, Torino, Giappichelli, 1994.
- VICECONTE M., *L'uso delle varie tipologie di contratto a tempo determinato*, in *LPO*, 2001, n. 1, 161.
- VILLA G., *Contratto e violazione di norme imperative*, Milano, Giuffrè, 1993.
- VINCIERI M., *Il lavoro intermittente o a chiamata: natura giuridica e tecniche regolative*, in *DRI*, n. 1, 2005, 117.
- VISCOMI A., *Lavoro a progetto e occasionale: osservazioni critiche*, in GHEZZI G. (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, 316.
- VITALE M., *Sul contratto di lavoro a termine, con particolare riferimento alle ipotesi di cui all'art. 1 lett. c) della l. 18 aprile 1962, n. 230. Interpretazioni ed evoluzioni*, in *GC*, 1988, I, 2741.
- VOZA R., *Forma del contratto e trasformazione del rapporto nel part-time*, in *DLRI*, 2001, n. 92, 563.
- VOZA R., *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Bari, Cacucci, 2006, 333.
- VOZA R., *Il lavoro intermittente dopo il D.Lgs. n. 276/2003: decreto correttivo, interventi ministeriali e contrattazione collettiva*, in *LG*, n. 7, 2005, 605.
- VOZA R., *Il libro bianco sul mercato del lavoro*, in *LG*, 2002, n. 1, 18.
- VOZA R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Bari, Cacucci, 2004.

- VOZA R., *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti*, Bari, Cacucci, 2004, 237.
- VOZA R., *Norma inderogabile e autonomia individuale assistita*, in *DLRI*, 1998, n. 3, 603.
- VOZA R., PINTO V., *Il Governo Berlusconi e il diritto del lavoro: dal libro bianco al disegno di legge delega*, in *RGL*, 2002, n. 3, 453.
- ZAPPALÀ L., *La "flessibilità nella sicurezza" alla prova. Il Caso del lavoro temporaneo fra soft law e hard law*, in *DLRI*, 2003, n. 1, 69.
- ZAPPALÀ L., *Riforma del contratto a termine e obblighi comunitari: come si attua una Direttiva travisandola*, in *DML*, 2001, n. 3, 633.
- ZILIO GRANDI G., *Le nuove tipicità del lavoro flessibile. Il lavoro intermittente e ripartito tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *Scritti in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, Cedam, 2005, 1771.
- ZOLI C., *I contratti per prestazioni di lavoro temporaneo*, in *QDLRI*, 2000, n. 23, 92.
- ZOPPOLI A., *Lavori e valori*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2003, 13.
- ZOPPOLI L., *La riforma dei contratti con finalità formative: troppa burrosca per giungere in porto?*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2003, 541.
- ZOPPOLI L., *Lavoro flessibile e lavoro precario: le garanzie del trattamento economico come discriminine*, in M. D'ANTONA (a cura di), *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro: Italia e Spagna*, Esi, Napoli, 1990, 133.

GIURISPRUDENZA COMUNITARIA

Corte di Giustizia delle Comunità Europee, 26 giugno 2001, in *MGL*, 2001, 11, 1096.

GIURISPRUDENZA COSTITUZIONALE

Corte Cost., 28 novembre 1973, n. 169, in *MGL*, 1973, 426.

Corte Cost., 7 febbraio 2000, n. 41, in *RGL*, 2000, I, 161.

Corte Cost., 7 febbraio 2000, n. 45, in *RGL*, 2000, I, 171.

Corte Cost., 13 ottobre 2000, n. 419, in *LG*, 2001, 1, 33.

GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ

Cass. sez. lav., 6 luglio 1981, n. 4413, in *FI*, 1981, I, 2665.

Cass. sez. lav., 27 giugno 1981, n. 4179, in *MGL*, 1982, 189.

Cass. sez. lav., 24 febbraio 1982, n. 1175, in *MGL*, 1982, 359.

Cass. sez. lav., 18 maggio 1982, n. 3062, in *GC*, 1982, I, 2694

Cass. sez. lav., 13 maggio 1983, n. 3293, in *LPO*, 1983, 1405.

Cass. sez. lav., 18 agosto 1983, n. 5386, in *FI*, 1985, I, 252.

Cass. sez. lav., 21 gennaio 1984, n. 534, in *GI*, 1984, I, 1, 1085.

Cass. sez. lav., 19 maggio 1984, n. 3087, in *GC*, 1984, I, 3048.

Cass. sez. lav., 27 gennaio 1986, n. 532, in *GC*, 198, 7, I, 1248.

Cass. sez. lav., 24 gennaio 1985, n. 336, in *GC*, 1985, 1, 987.

Cass. sez. lav., 4 marzo 1986, n. 1371, in *MGL*, 1986, 375.

Cass. sez. lav., 13 marzo 1986, n. 1701, in *MGL*, 1986, 336.

Cass. sez. lav., 17 aprile 1986, n. 2729, in *MGL*, 1986, 374.

Cass. sez. lav., 14 giugno 1986, n. 3988, in *MGL*, 1986, 619.

Cass. sez. lav., 16 ottobre 1986, n. 6076, in *LPO*, 1987, 953.

Cass. sez. lav., 24 novembre 1986, n. 6913, in *GC*, 1987, I, 1490.

Cass. sez. lav., 28 gennaio 1987, n. 832, in *FI*, 1988, I, 3051.

Cass. sez. lav., 23 febbraio 1987, n. 1919, in *OGL*, 1987, 393.

Cass. sez. lav., 17 marzo 1987, n. 2699, in *OGL*, 1987, 369.

Cass. sez. lav., 16 novembre 1987, n. 8401, in *RGL*, 1988, II, 55.

Cass. sez. lav., 17 novembre 1987, n. 8421, in *FI*, 1988, 1, 2661.

Cass. sez. lav., 1 febbraio 1988, n. 871, in *MGL*, 1988, 357.

Cass. sez. lav., 18 maggio 1988, n. 3456, in *NGL*, 1988, 309.
Cass. sez. lav., 19 maggio 1988, n. 3492, in *DPL*, 1988, 2762.
Cass. sez. lav., 23 novembre 1988, n. 6305, in *MGL*, 1989, 28.
Cass. sez. lav., 23 febbraio 1989, n. 1010, in *DPL*, 1989, 1796.
Cass. sez. lav., 22 dicembre 1989, n. 5783, in *DPL*, 1990, 1116.
Cass. sez. lav., 28 maggio 1990, n. 4939, in *DPL*, 1990, 2756.
Cass. sez. lav., 3 luglio 1990, n. 6796, in *DPL*, 1990, 2840.
Cass. sez. lav., 24 gennaio 1991, n. 674, in *DPL*, 1991, 1356.
Cass. sez. lav., 24 giugno 1991, n. 7079, in *DPL*, 1991, 2462.
Cass. sez. lav., 26 ottobre 1991, n. 11440, in *FI*, 1992, I, 2779.
Cass. sez. lav., 19 novembre 1991, n. 12822, in *NGL*, 1991, 703.
Cass. sez. lav., 21 febbraio 1992, n. 2153, in *NGL*, 1992, 768.
Cass. sez. lav., 10 giugno 1992, n. 7102, in *NGL*, 1992, 623.
Cass. sez. lav., 17 ottobre 1992, n. 11380, in *DPL*, 1992, 3333.
Cass. sez. lav., 12 novembre 1992, n. 12166, in *DPL*, 1993, 131.
Cass. sez. lav., 26 gennaio 1993, n. 924, in *DPL*, 1993, 808.
Cass. sez. lav., 17 febbraio 1993, n. 1952, in *DPL*, 1993, 1013.
Cass. sez. lav., 3 settembre 1993, n. 9280, in *MGL*, 1994, 44.
Cass. sez. lav., 20 ottobre 1993, n. 10401, in *RGL*, 1994, II, 721.
Cass. sez. lav., 12 novembre 1993, n. 11173, in *DPL*, 1994, 304.
Cass. sez. lav., 2 marzo 1994, n. 207, in *MGL*, 1994, 155.
Cass. sez. lav., 16 marzo 1994, n. 2555, in *DPL*, 1994, 1833.
Cass. sez. un., 11 aprile 1994, n. 3354, in *GI*, 1995, I, 2, 1074.
Cass. sez. lav., 4 maggio 1994, n. 4294, in *MGL*, 1994, 351.
Cass. sez. lav., 20 febbraio 1995, n. 1827, in *NGL*, 1995, 550.
Cass. sez. lav., 12 maggio 1995, n. 5209, in *NGL*, 1995, 546.
Cass. sez. lav., 8 luglio 1995, n. 7507, in *D&L*, 1996, 119.
Cass. sez. lav., 9 maggio 1994, n. 4503, in *AC*, 1994, 1254.
Cass. sez. lav., 14 luglio 1994, n. 6585, in *AC*, 1995, 385.
Cass. sez. lav., 28 luglio 1995, n. 8270, in *MGL*, 1996, 201.
Cass. sez. lav., 3 ottobre 1995, n. 10371, in *NGL*, 1996, 201.
Cass. sez. lav., 22 marzo 1996, n. 2518, in *MGL*, n. 4, 1996, 547.

Cass. sez. lav., 27 marzo 1996, n. 2756, in *FI*, 1996, I, 2427.

Cass. sez. lav., 29 novembre 1996, n. 10687, in *NGL*, 1997, 22.

Cass. sez. lav., 23 gennaio 1998, n. 626, in *NGL*, 1998, 159.

Cass. sez. lav., 27 febbraio 1998, n. 2211, in *FI*, 1999, 1, 134.

Cass. sez. lav., 17 agosto 1998, n. 8069, in *NGL*, 1998, 687.

Cass. sez. lav., 26 settembre 1998, n. 9658, in *FI*, 1999, I, 134.

Cass. sez. lav., 2 ottobre 1998, n. 9812, in *MFI*, 1998, 1017.

Cass. sez. lav., 5 ottobre 1998, n. 9878, in *GC*, 1999, I, 436.

Cass. sez. lav., 26 ottobre 1998, n. 9658, in *FI*, 1999, 134.

Cass. sez. lav., 23 novembre 1998, n. 11885, in *MFI*, 1998, 1249.

Cass. sez. lav., 4 febbraio 1999, n. 990, in *MFI*, 1999, 150.

Cass. sez. lav., 28 ottobre 1999, n. 12120, in *LG*, 1999, 4, 382.

Cass. sez. lav., 10 luglio 2000, n. 9174, in *MGL*, 2000, 12, 1292.

Cass. sez. lav., 2 dicembre 2000, n. 15403, in *MGL*, 2001, 4, 337.

Cass. sez. lav., 17 febbraio 2001, n. 2360, in *MGL*, 2002, 6, 38.

Cass. sez. lav., 1 marzo 2001, n. 2959, in *MGL*, 2002, 6, 39.

Cass. sez. lav., 17 marzo 2001, n. 3869, in *MGL*, 2002, 6, 38.

Cass. sez. lav., 19 marzo 2001, n. 3923, in *MGL*, 2002, 6, 40.

Cass. sez. lav., 2 aprile 2001, n. 4841, in *LG*, 2001, 9, 884.

Cass. sez. lav., 15 maggio 2001, n. 6689, in *MGL*, 2002, 6, 39.

Cass. sez. lav., 26 maggio 2001, n. 7186, in *MGL*, 2002, 6, 40.

Cass. sez. lav., 15 giugno 2001, n. 8106, in *MGL*, 2002, 6, 40.

Cass. sez. lav., 17 ottobre 2001, n. 12697, in *FI*, 2001, I, 3515.

Cass. sez. lav., 20 novembre 2001, n. 14596, in *MGL*, 2002, 6, 41.

Cass. sez. lav., 22 novembre 2001, n. 14817, in *MGL*, 2002, 6, 39.

Cass. sez. lav., 14 dicembre 2001, n. 15820, in *FI*, 2002, I, 46.

Cass. sez. lav., 2 febbraio 2002, n. 1372, in *MGL*, 2002, 4, 273.

Cass. sez. lav., 21 maggio 2002, n. 7468, in *FI*, 2002, I, 1956.

Cass. sez. un., 8 ottobre 2002, n. 14381, in *MGL*, 2002, 12, 877.

Cass. sez. lav., 11 dicembre 2002, n. 17674, in *FI*, 2003, I, 443.

Cass. sez. un., 16 gennaio 2003, n. 575, in *MGL*, 2003, 3, 335.

Cass. sez. lav., 28 gennaio 2003, n. 1255, in *MGL*, 2004, 6, 37.

Cass. sez. lav., 6 marzo 2003, n. 3374, in *MGL*, 2004, 6, 38.
Cass. sez. lav., 11 aprile 2003, n. 5768, in *MGL*, 2004, 6, 39.
Cass. sez. lav., 21 maggio 2003, n. 8015, in *MGL*, 2003, 10, 742.
Cass. sez. lav., 26 maggio 2003, n. 8352, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Cass. sez. lav., 26 maggio 2003, n. 8366, in *MGL*, 2004, 6, 37.
Cass. sez. lav., 26 maggio 2003, n. 8352, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Cass. sez. lav., 4 giugno 2003, n. 8893, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Cass. sez. lav., 7 giugno 2003, n. 9163, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Cass. sez. lav., 3 luglio 2003, n. 10542, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Cass. sez. lav., 30 luglio 2003, n. 11699, in *MGL*, 2004, 6, 36.
Cass. sez. lav., 7 agosto 2003, n. 11921, in *MGL*, 2003, 11, 863.
Cass. sez. lav., 26 agosto 2003, n. 12505, in *MGL*, 2004, 6, 38.
Cass. sez. lav., 2 settembre 2003, n. 12777, in *MGL*, 2004, 6, 37.
Cass. sez. lav., 6 settembre 2003, n. 13044, in *MGL*, 2004, 6, 38.
Cass. sez. lav., 22 ottobre 2003, n. 15827, in *MGL*, 2004, 1-2, 96.
Cass. sez. lav., 5 novembre 2003, n. 16639, in *MGL*, 2004, 6, 38.
Cass. sez. lav., 20 gennaio 2004, n. 835, in *MGL*, 2004, 4, 313.
Cass. sez. lav., 18 marzo 2004, n. 5518, in *MGL*, 2004, 7, 539.
Cass. sez. lav., 5 ottobre 2004, n. 1989, in *DPL*, 2004, 3083.

GIURISPRUDENZA DI MERITO

Pret. Milano 25 febbraio 1975, in *OGL*, 1976, 652.
Pret. Milano 2 maggio 1975, in *OGL*, 1975, 679.
Trib. Milano 16 gennaio 1976, in *OGL*, 1976, 259.
Pret. Milano 14 agosto 1980, in *L80*, 1981, 121.
Trib. Milano 21 agosto 1980, in *L80*, 1091, 120.
Pret. Milano 18 novembre 1980, in *L80*, 1981, 128.
Pret. Milano 17 gennaio 1981, in *L80*, 1982, 112.
Pret. Milano 17 marzo 1981, in *OGL*, 1981.336.
Pret. Milano 13 giugno 1981, in *L80*, 1981, 696.
Pret. Milano 5 agosto 1981, in *L80*, 1981, 916.

Trib. Milano 22 settembre 1981, in *L80*, 1981, 926.
Trib. Milano 8 settembre 1982, in *OGL*, 1983, 88.
Pret. Milano 15 settembre 1982, in *OGL*, 1982, 1151.
Trib. Lodi 18 febbraio 1983, in *OGL*, 1983, 835.
Pret. Milano 24 febbraio 1983, in *OGL*, 1983, 830.
Pret. Bologna, 4 agosto 1983, in *L80*, 1983, 930.
Trib. Milano 12 ottobre 1983, in *L80*, 1984, 196.
Trib. Milano 11 aprile 1984, in *L80*, 1984, 794.
Pret. Milano 18 aprile 1984, in *OGL*, 1984, 1012.
Pret. Roma 21 dicembre 1984, in *RIDL*, 1985, II, 128.
Pret. Roma 3 aprile 1985, in *GC*, 1985, 1, 3240.
Trib. Firenze 22 febbraio 1985, in *RIDL*, 1985, II, 507.
Pret. Milano 31 dicembre 1985, in *OGL*, 1986, 75.
Pret. Roma 26 gennaio 1986, in *RGL*, 1986, II, 97.
Pret. Lodi 31 dicembre 1986, in *OGL*, 1987, 75.
Pret. Bologna 2 aprile 1987, in *L80*, 1987, 978
Pret. Milano 7 luglio 1987, in *L80*, 1987, 1015.
Trib. Milano 5 aprile 1988, in *OGL*, 1988, 685.
Pret. Milano 7 dicembre 1988, in *L80*, 1989, 143.
Pret. Milano 30 gennaio 1989, in *DPL*, 1989, 1167.
Pret. Milano 6 aprile 1990, in *L80*, 1990, 464.
Trib. Milano 8 giugno 1991, in *DPL*, 1991, 3341.
Pret. Milano 24 gennaio 1995, in *LG*, 1995, 493.
Pret. Milano 6 luglio 1995, in *D&L*, 1995, 902.
Pret. Milano 21 luglio 1995, in *D&L*, 1995, 905.
Pret. Roma 24 luglio 1995, in *LG*, 1996, 69.
Trib. Milano 28 novembre 1995, in *D&L*, 1996, 422.
Pret. Milano 8 gennaio 1996, in *LG*, 1996, 408.
Pret. Milano 27 aprile 1996, in *MGL*, 1996, 533.
Pret. Monza 9 agosto 1996, in *MGL*, 1996, 533.
Trib. Roma 9 maggio 1996, in *DL*, 1996, II, 295
Pret. Milano 2 luglio 1996, in *D&L*, 1997, 98.

Pret. Roma 20 luglio 1996, in *RIDL*, 1997, II, 806.
Pret. Torino 7 novembre 1996, in *MGL*, 1997, 38.
Pret. Milano 26 marzo 1997, in *D&L*, 1997, 539.
Trib. Milano 5 luglio 1997, in *LG*, 1997, 845.
Pret. Milano 3 febbraio 1998, in *D&L*, 1998, 675.
Trib. Nocera, 9 dicembre 1999, n. 1574, in *LG*, 2000, 2, 145.
Trib. Rovigo, 14 marzo 2000, in *RGL*, 2001, 1, 174.
Trib. Milano, 22 aprile 2000, in *LG*, 2000, 10, 976.
App. Roma, 29 maggio 2000, in *MGL*, 2001, 4, 337.
Trib. Milano, 31 maggio 2000, in *LG*, 2000, 12, 1171.
Trib. 10 luglio 2000, n. 9174, in *MGL*, 2000, 10, 1082.
App. Bari, 26 settembre 2000, in *LG*, 2001, 7, 653.
App. Genova, 7 novembre 2000, in *LPO*, 2001, 1-2, 150.
App. Genova, 10 gennaio 2001, in *MGL*, 2002, 6, 37.
Trib. Siracusa, 18 gennaio 2001, in *MGL*, 2002, 6, 39.
Trib. Genova, 22 gennaio 2001, in *MGL*, 2002, 6, 37.
App. Torino, 10 maggio 2001, in *MGL*, 2002, 6, 38.
Trib., 15 maggio 2001, n. 6689, in *MGL*, 2001, 8-9, 893.
Trib. Firenze, 28 maggio 2001, in *MGL*, 2002, 6, 38.
Trib. Torino, 13 agosto 2001, in *MGL*, 2002, 6, 39.
Trib. Roma, 4 ottobre 2001, in *MGL*, 2002, 6, 40.
Trib., 2 febbraio 2002, n. 1372, in *MGL*, 2002, 4, 273.
Trib. Matera, 21 febbraio 2002, in *LG*, 2002, 6, 538.
App. Salerno, 18 settembre 2002, in *LG*, 2003, 2, 188.
Trib. Brescia, 3 febbraio 2003, n. 7, in *MGL*, 2004, 6, 39.
Trib. Brescia, 17 febbraio 2003, n. 129, in *MGL*, 2004, 6, 36.
App. Firenze, 18 febbraio 2003, n. 137, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Trib. Roma, 2 aprile 2003, n. 8620, in *MGL*, 2004, 6, 40.
Trib. Salerno, 7 maggio 2003, in *MGL*, 2004, 6, 36.
Trib. Milano, 8 luglio 2003, in *D&L*, 2003, 1, 935.
App. Roma, 17 luglio 2003, in *LG*, 2004, 4, 397.
Trib. Milano, 18 luglio 2003, in *D&L*, 2003, 1, 937.

Trib. Ravenna, 7 ottobre 2003, in *LG*, 2004, 1283.

Trib. Milano, 15 ottobre 2003, in *D&L*, 2003, 1, 937.

Trib. Milano, 31 ottobre 2003, in *D&L*, 2003, 1, 936.

App. Firenze, 3 novembre 2003, in *D&L*, 2004, 1, 321.

Trib. Milano, 13 novembre 2003, in *D&L*, 2003, 1, 937.

Trib. Milano, 4 dicembre 2003, in *D&L*, 2004, 1, 82.

App. Milano, 9 dicembre 2003, in *D&L*, 2004, 1, 78.

Trib. Milano, 8 gennaio 2004, in *GC*, 2005, I, 813.

Trib. Genova, 21 gennaio 2004, in *LG*, 2004, 9, 885.

Trib. Firenze, 5 febbraio 2004, in *D&L*, 2004, 1, 324.

Trib. Milano, 9 aprile 2004, in *D&L*, 2004, 3, 586.

Trib. Milano, 21 aprile 2004, in *D&L*, 2004, 2, 319.

Trib. Firenze, 23 aprile 2004, in *RIDL*, 2005, II, 195.

Trib. Milano, 4 maggio 2004, in *RIDL*, 2005, II, 194.

Trib. Rossano, 17 maggio 2004, in *RGL*, 2005, 1, 85.

Trib. Milano, 14 ottobre 2004, in *D&L*, 2004, 4, 904.

Trib. Milano, 10 novembre 2004, in *D&L*, 2005, 1, 152.

Trib. Milano, 25 novembre 2004, in *D&L*, 2005, 1, 152.

Trib. Bologna, 2 dicembre 2004, in *ADL*, 2005, 655.

Trib. Firenze, 30 dicembre 2004, in *D&L*, 2005, 2-3, 422.

Trib. Monza, 18 gennaio 2005, in *D&L*, 2005, 1, 152.

Trib. Firenze, 4 aprile 2005, in *LPO*, 2005, 11, 1821.

Trib. Milano, 21 aprile 2005, in *D&L*, 2004, 2, 319.

Trib. Ravenna, 18 maggio 2005, in *LG*, 2005, 853.

Trib. Milano, 17 giugno 2005, in *D&L*, 2004, 4, 751.

Trib. Milano, 29 agosto 2005, in *D&L*, 2005, 4, 743.

ABBREVIAZIONI

AC	Archivio civile
ADL	<i>Argomenti di diritto del lavoro</i>
CBLP	Le Corti di Bari, Lecce e Potenza
Contr	Contrattazione
C&C	Contratti e contrattazione collettiva
DE	Diritto dell'economia
DG	Diritto e giustizia
DI disc. pubbl.	<i>Digesto italiano – discipline pubblicistiche</i>
DI disc. priv. sez. comm.	<i>Digesto italiano – discipline privatistiche sezione commerciale</i>
DI disc. priv. sez. civ.	<i>Digesto italiano – discipline privatistiche sezione civile</i>
DL	<i>Il diritto del lavoro</i>
DLM	Diritti Lavori Mercati
DLRI	Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
DML	Il diritto del mercato del lavoro
DPL	Diritto e pratica del lavoro
DRI	Diritto delle relazioni industriali
ED	Enciclopedia del diritto
EGT	Enciclopedia Giuridica Treccani
EL	Economia e lavoro
FI	Foro Italiano
GC	Giustizia civile
GCMass	Giustizia civile Massimario
GCCC	<i>Giurisprudenza completa della cassazione civile</i>
GCost	Giurisprudenza costituzionale
GI	<i>Giurisprudenza italiana</i>
GM	Giurisprudenza di merito
GL	Guida al lavoro - Il Sole 24 Ore
Impresa	Impresa
Impresa soc.	Impresa sociale
IS	Industria e sindacato
LD	Lavoro e diritto
Legisl. pen.	La legislazione penale
LG	Il lavoro nella giurisprudenza
LI	Lavoro e informazione
L80	Lavoro '80
LPA	Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni
LPO	Lavoro e previdenza oggi
MFI	Massimario del Foro italiano
MGL	Massimario della giurisprudenza del lavoro
NDI	Novissimo Digesto Italiano
NGL	Notiziario della giurisprudenza del lavoro
NLCC	Nuove leggi civili commentate
NR	Nuova rassegna

<i>OGL</i>	Orientamenti di giurisprudenza del lavoro
<i>PAPP</i>	Previdenza e assistenza pubblica e privata
<i>PD</i>	Politica del diritto
<i>QDLRI</i>	Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali
<i>RassDPub</i>	Rassegna di diritto pubblico
<i>RCDL</i>	Rivista critica di diritto del lavoro
<i>RCDP</i>	Rivista critica del diritto privato
<i>RDC</i>	Rivista di diritto civile
<i>RDComm.</i>	Rivista di diritto commerciale
<i>RDL</i>	Rivista di diritto del lavoro
<i>Reg</i>	Le Regioni
<i>RFI</i>	Repertorio del Foro Italiano
<i>RGL</i>	Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
<i>RI</i>	Relazioni industriali
<i>RIDL</i>	Rivista italiana di diritto del lavoro
<i>RIMP</i>	Rivista degli infortuni e delle malattie professionali
<i>RIT</i>	Revue internationale du travail
<i>RTDP</i>	Rivista trimestrale di diritto pubblico
<i>RTDPC</i>	Rivista trimestrale di diritto e procedura civile
<i>Studium iuris</i>	Studium iuris
<i>TLG</i>	Toscana lavoro giurisprudenza