UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in Consulente del Lavoro

TESI DI LAUREA

Il contratto a termine: l'evoluzione *pre* e *post* pandemia da Covid-19

Relatrice
Prof.ssa Elena Pasqualetto

Laureanda
Maddalena Gazzola
Mat. 1229757

a.a. 2021/2022

A mamma e papà,

a cui dedicherò sempre tutto.

INDICE

INTRODUZIONE **1**

CAPITOLO I **5**
IL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE PRE PANDEMIA **5**

1. Un istituto senza pace: il quadro normativo 5
2. Nozione di proroga e rinnovo 10
3. Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità: i requisiti di base 11
   3.1. Le nuove regole per il rinnovo e la proroga 13
   3.2. Durata massima e profili sanzionatori 14
   3.3. I divieti di utilizzo del contratto a termine 15
   3.4. Le principali innovazioni in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato introdotte dal Decreto Dignità (cenni) 16
4. La disciplina del personale a termine nella Pubblica Amministrazione 19
   4.1. Il contratto di somministrazione di lavoro a termine nel settore pubblico ... 24

CAPITOLO II **25**
LA NORMATIVA "STRAORDINARIA" NEL CONTESTO EMERGENZIALE . **25**

1. Dal Decreto Cura Italia al Decreto Sostegni: l'evoluzione della disciplina 25
2. Le nuove misure sul lavoro a termine post Covid: osservazioni sull'art.41-bis del Decreto Sostegni-bis 34
   2.1. Le prime applicazioni del d.l. Sostegni-bis e le causali ammesse da alcuni contratti collettivi 39
   2.2. Il nuovo contratto a termine a durata minima garantita (CTD-DMG) per l'occupazione di qualità: le finalità e le prime questioni interpretative 43
3. Il Decreto Reclutamento per il lavoro a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione 46

CAPITOLO III **53**
LA DIGNITÀ DEL LAVORO: UNO SGUARDO AL FUTURO **53**

1. La sorte dei contratti a termine emergenziali dal 30 settembre 2022: proposte di modifica 53
2. Ripresa "a termine" del lavoro: le donne e l'occupazione 57

CONCLUSIONI **65**

BIBLIOGRAFIA **67**

SITOGRAFIA **69**

INTRODUZIONE

Il contratto a tempo determinato è una tipologia di contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata predeterminata, mediante l'apposizione di un termine.

La disciplina del contratto a tempo determinato è regolata dagli *artt. 19-29, d.lgs. n. 14 settembre 2015, n. 81*, nel testo modificato dal *d.l. 12 luglio 2018, n. 87*, così come convertito dalla *l. 9 agosto 2018, n. 96*.

Pur restando il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma ordinaria del rapporto di lavoro, negli ultimi anni il contratto a termine è diventato sempre più frequente, fino a costituire una delle modalità più utilizzate dai datori di lavoro.

Questa tipologia di contratto, infatti, è uno strumento efficace e valido nel mercato del lavoro in quanto consente l'impiego di lavoratori con contratto di lavoro subordinato anche alle realtà produttive che non hanno esigenze permanenti di personale o per quelle che vivono in balia di flussi di mercato porco stabili.

Le caratteristiche di questa "flessibilità" ben si sposano con la crisi economico-occupazionale, dai risvolti non ancora prevedibili, che ha colpito il nostro Paese negli ultimi anni: il 2020 è stato il primo anno della pandemia da Covid-19, che ha spinto il legislatore ad intervenire con una decretazione d'urgenza, modificando la normativa "ordinaria" sul contratto a termine, nel tentativo di salvaguardare i posti di lavoro nel pieno dell'emergenza epidemiologica.

Il presente elaborato si propone, quindi, di illustrare l'impatto che ha avuto e sta avendo l'epidemia da Covid-19 sui contratti di lavoro a tempo determinato.

La mia analisi non può che partire dai caratteri fondamentali della normativa *pre* pandemia, ripercorrendo le tappe salienti della disciplina dei contratti di lavoro a termine, sia diretto che somministrato, fino al Decreto Dignità, *d.l. 12 luglio 2018, n. 87* (convertito con modificazioni dalla *l. 9 agosto 2018, n. 96*). Per completezza della trattazione ho riportato anche la disciplina del personale a termine nella Pubblica Amministrazione.

Nel secondo capitolo ho illustrato gli interventi emergenziali sul contratto di lavoro a tempo determinato che (unitamente al c.d. *blocco dei licenziamenti*) sono stati i veri protagonisti di questa nuova normativa, considerata la significativa incidenza che hanno avuto sulle sorti dell'occupazione. Dal mese di aprile 2020, con la legge di conversione del c.d. Decreto Cura Italia, sino al mese di marzo 2021, con l'emanazione del c.d. Decreto Sostegni, il legislatore è intervenuto a più riprese sulla normativa del lavoro a termine con lo scopo di limitare quanto più possibile gli effetti negativi che la crisi sanitaria ed economica da Covid-19 ha causato al mondo del lavoro.

Due novità di grande rilevanza sono state sicuramente introdotte in un emendamento al c.d. Decreto Sostegni-bis, condiviso e approvato dal Parlamento a luglio 2021: da una parte, la disposizione ha cambiato l'*art. 19 del d.lgs. 81/2015*, rivisto dal *d.l. 87/2018*, aggiungendo la possibilità per i «contratti collettivi di cui all'*articolo 51 del d.lgs. 81*» di disciplinare i contratti a termine: alle parti sociali, che meglio conoscono le singole attività produttive, è consentita dunque l'individuazione di ulteriori ipotesi specifiche in cui è possibile apporre un termine al contratto, libere dalle maglie strette delle causali legali del Decreto Dignità, che sostanzialmente impedivano contratti lunghi di durata superiore a dodici mesi oppure proroghe e rinnovi, salvo quelli con finalità sostitutiva. Dall'altro lato, la seconda novità consiste nell'introduzione del contratto a termine a durata minima garantita (CTD-DMG), governato sempre dalla contrattazione collettiva, come strumento di promozione dell'occupazione temporanea sì, ma non di breve durata («almeno un anno»): una misura di politica attiva, questa, destinata ad operare nella fase di uscita dall'emergenza.

Considerata la non applicabilità della seguente disciplina emergenziale al pubblico impiego, mi è sembrato corretto analizzare le principali novità introdotte per il lavoro a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione.

Nel terzo e ultimo capitolo del mio elaborato, partendo dalla *nota n. 1363* del 14 settembre dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mi sono occupata di quello che sembra essere uno spiraglio di riforma della normativa del contratto a termine dopo il 30 settembre 2022, termine ultimo di applicazione del Sostegni-*bis*.

Il mercato del lavoro, dunque, è in transizione e questo oggi pone delle sfide importantissime per i lavoratori e per tutto il sistema di salvaguardia occupazionale. Parlare di sostenibilità del lavoro significa creare le condizioni affinché i lavoratori o gli aspiranti tali possano trovare lavoro, mantenere la propria occupazione e rafforzare le *chances* di accesso al mercato. Le stesse politiche attive del lavoro, per certi versi, stanno vivendo una transizione, essendo indirizzate a favorire e supportare imprese e lavoratori in questo processo: grazie alle incentivazioni per le nuove assunzioni, agli sgravi contributivi e alle agevolazioni finalizzate a contenere i riflessi negativi dell'emergenza, il legislatore è riuscito a ribaltare la situazione di carenza occupazionale di inizio 2021 e ad avviare una sorprendente ripresa del lavoro, soprattutto femminile, e questo proprio anche grazie all'utilizzo del contratto a tempo determinato.

La mia ricerca, che analizza l'incidenza della pandemia dal 2020 agli inizi del 2022, si pone l'obiettivo di fotografare ciò che è stato e le cicatrici lasciate nel mondo del lavoro dall'emergenza pandemica che ha coinvolto tutti, ad esclusione di nessuno, e le cui sorti sono ancora indeterminate.

Quello che sicuramente è da sottolineare è come l'emergenza pandemica abbia operato come un fattore di accelerazione (si pensi ad esempio allo *Smart Working*), di cambiamento e di trasformazione: i caratteri della crisi hanno toccato in profondità non solo i rapporti economici e sociali ma anche le relazioni personali e la vita stessa delle persone; sono emersi nuovi bisogni che hanno richiesto e richiederanno ancora cambiamenti negli strumenti e nelle tecniche da utilizzare per rispondere alle nuove sfide. Ciò che è emerso è che i principi e i valori fondamentali del diritto del lavoro non necessitano di uno stravolgimento, ma di nuove modalità applicative per adeguarsi al tempo in cui viviamo. Bisogna analizzare, in prospettiva futura, l'incidenza della pandemia su questi vari aspetti, offrendo delle iniziali ipotesi più che risposte esaustive. Del resto questo è un approccio necessario in una materia come il Diritto del Lavoro, soggetta storicamente a evoluzioni e discontinuità, nella consapevolezza del fatto che la stessa produzione normativa si evolve di continuo e che saranno numerosi gli aggiornamenti che nei prossimi mesi modificheranno il quadro dei provvedimenti qui descritto.

Nel mio lavoro di analisi e riflessione ho cercato di offrire uno spunto per quelle che possono essere le prospettive del mondo del lavoro, partendo dagli elementi di incertezza, osservandone i cambiamenti tutt'ora in corso e le tendenze che si intravedono, sottolineando i possibili punti di svolta. Capire cosa è successo deve aiutare a comprendere cosa si può fare affinché dall'emergenza possa affermarsi un nuovo modello di sviluppo che sia in grado di dare vigore e senso alla missione del Diritto del Lavoro di tutelare le persone che lavorano e incentivare le loro capacità.

CAPITOLO I
IL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE *PRE* PANDEMIA

1. Un istituto senza pace: il quadro normativo

Per capire appieno quelle che sono state le novità apportate dalla legislazione emergenziale al contratto di lavoro a termine bisogna considerare l'evoluzione normativa, per delineare i tratti fondamentali di questa fattispecie contrattuale.

Il contratto a tempo determinato «è l'istituto più esemplificativo dell'epoca della flessibilità, e in particolare di quella numerica, che consiste nella possibilità di adattare l'organico ai variabili fabbisogni produttivi»[1]. La sua continua evoluzione sul piano giuridico è stata spinta soprattutto dall'esigenza di maggiore flessibilità in un mercato del lavoro sempre più globalizzato e in continuo mutamento. L'intervento del legislatore è dunque finalizzato al contemperamento, da un lato, degli interessi degli imprenditori, per far fronte agli interessi aziendali, dall'altro lato, di quelli dei lavoratori, per proteggerli da un uso "nocivo" della precarietà.

La storia di questa tipologia contrattuale ha avuto inizio con una legislazione di netto sfavore, particolarmente severa, con la l. 18 aprile 1962, n. 230, la quale sanciva la possibilità di ricorrere al contratto a termine in presenza di "causali" tassativamente determinate[2], in quanto il contratto a tempo determinato rappresentava una "eccezione", sulla premessa che il contratto di lavoro a tempo indeterminato fosse, e dovesse rimanere, il modello normale di contratto di lavoro.

Il sistema delle causali tassative è sopravvissuto a lungo, anche se grazie alle novità introdotte nel 1983, con l'aggiunta della causale delle punte stagionali di attività, e nel 1987, con l'autorizzazione ai contratti collettivi a prevedere ulteriori causali, la normativa è divenuta progressivamente più flessibile.

---

[1] R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021, p. 771.

[2] [2] si vedano lettere a), b), c), d), e), f) all'art 1 co.2, l. 18 aprile 1962, n. 230.

Sin dal suo esordio questa tipologia contrattuale è stata bersaglio di una continua opera di revisione normativa, tanto che è stata coniata la definizione di "istituto senza pace" o misuratore del favore o disfavore del legislatore alla flessibilizzazione del mercato e alla creazione di nuova occupazione[3].

Gli interventi legislativi che si sono susseguiti nel corso degli anni, infatti, a seconda del governo in carica, hanno cercato di rendere più o meno agevole il ricorso del contratto a termine allo scopo di risolvere il problema occupazionale.

Con l'ascesa del centro-destra, a cavallo del nuovo secolo, è stato approvato il d.lgs. 6 settembre 2001, n. 638[4], che ha abrogato la disciplina richiamata poc'anzi, e ha dato il via alla stagione della flessibilità con le macro-causali «di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»[5]. Una formulazione particolare la troviamo all'art. 4, co.1, della stessa legge, dove si precisa che «il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto e' stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni».

Le intenzioni del legislatore erano quelle di ridurre, fino ad eliminare, il contenzioso sul contratto a termine e rilanciare l'utilizzo di questa tipologia contrattuale per ottenere rapporti di lavoro di più lunga durata e, quindi, con maggiore probabilità di stabilizzazione alla scadenza.

Degli interventi normativi posti in essere successivamente, risulta centrale quello approvato con la l. 28 giugno 2012, n. 92, la c.d. Riforma Fornero, che ha rappresentato il primo passo verso l'abolizione della causale: ha infatti dispensato da tale requisito il primo contratto di durata non superiore a dodici mesi, tra il datore di lavoro e il

---

[3] Rosati A. (a cura di), Contratto a tempo determinato: un istituto giuridico senza pace, in Rassegna di Giurisprudenza e di dottrina, dicembre 2020, pp. 24-28.

[4] in attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

[5] Art.1 co.1 *d.lgs. 6 settembre 2001, n. 638,* il c.d. "causalone".

lavoratore, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'art. 20 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276[6] . La legge citata si proponeva di introdurre «misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di occupazione»[7], fermo restando il contratto a tempo indeterminato il «contratto dominante».

Nonostante il «profluvio di ottimismo della volontà concentrato in sole due righe e mezzo»[8] che il legislatore inserisce all'art.1 dedicato alle finalità, la c.d. Riforma Fornero si è dimostrata modesta, tanto che sono dovuti intervenire successivamente il d.l. 20 marzo 2014, n. 34, c.d. Decreto Poletti, e il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, c.d. Jobs Act, per terminare l'opera avviata, fissando il principio di a-causalità come regola generale e palesando un evidente *favor* nei confronti dell'impresa e delle sue esigenze organizzative e produttive[9].

---

[6] Si tratta dell'art. 1, comma 9, lett. b), della l. n. 92/2012, che aveva introdotto il comma 1 bis nell'art. 1, d.lgs. n. 368/2001. Non era tuttavia possibile stipulare il contratto a-causale qualora tra le parti fosse intercorso un precedente rapporto di lavoro subordinato, con esclusione dei soli tirocini formativi. In base alla prima versione della legge Fornero il termine non poteva avere una durata superiore a 12 mesi e non era consentita in alcun caso la proroga, anche se il contratto iniziale avesse avuto una durata inferiore ai 12 mesi. Successivamente, il d.l. n. 76/2013, come conv. dalla l. n. 99/2013, aveva inserito la possibilità di prorogare il contratto, purché fosse rispettato il limite complessivo dei 12 mesi. Anche la proroga, come il contratto originario, veniva considerata a-causale e quindi senza alcun onere di giustificazione in capo alle parti.

[7] Si veda l. 28 giugno 2012, n.92, pubblicata nella Gazz. Uff. 3 luglio 2012, n. 153, S.O.

[8] Carini F., *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 5/2012.

[9] Rosati A. (a cura di), *Contratto a tempo determinato: un istituto giuridico senza pace*, in *Rassegna di Giurisprudenza e di dottrina*, dicembre 2020, pp. 24-28.

Il Jobs Act del Governo Renzi[10] ha riscritto di fatto la disciplina del contratto a termine[11]: nonostante in introduzione ribadisca che «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro», con il d.lgs. n. 81/2015 le imprese hanno la facoltà di stipulare liberamente contratti di lavoro a tempo determinato, senza indicare alcuna causale, svuotando in parte il principio poc'anzi annunciato. Il datore di lavoro, infatti, può così ricorrere al lavoro a termine sulla base di una semplice scelta imprenditoriale. Gli unici limiti effettivi che l'imprenditore, per legge, deve rispettare sono: il vincolo della forma scritta[12], il limite massimo dei trentasei mesi e quello del 20% rispetto al numero dei lavoratori a tempo indeterminato[13]. Qualora sia superato il limite dei trentasei mesi per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dal superamento di tale data[14].

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

Un aspetto importante, che sottolinea nuovamente il fatto che per il legislatore la fattispecie del contratto a tempo determinato è un' eccezione rispetto al contratto di

---

[10] Sotto il nome di Jobs Act sono raccolte le iniziative legislative in materia di lavoro, promosse dal Governo Renzi, nel corso del 2014 e del 2015. Si tratta dei seguenti provvedimenti: 1) D.l. n. 34/2014 convertito con modifiche nella legge n. 78/2014, recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"; 2) L. n. 183/2014, recante "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"; 3) in attuazione della delega sono stati predisposti e varati, otto decreti legislativi, entrati in vigore con differenti decorrenze in ragione di quando sono stati emananti dal Governo e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale. In particolare, i primi quattro decreti sono stati approvati agli inizi del 2015 ed hanno introdotto i contratti a tutele crescenti, la riforma degli ammortizzatori sociali, il riordino dei contratti e misure per la conciliazione della vita-lavoro. Gli ultimi quattro provvedimenti - il decreto che riforma la cassa integrazione, il decreto sulle politiche attive, la semplificazione degli adempimenti connessi al rapporto di lavoro e le attività ispettive - sono entrati in vigore il 24 settembre 2015. Il Governo ha poi approvato un ulteriore provvedimento, entrato in vigore l'8 ottobre 2016, contenente alcuni correttivi ai decreti sopra indicati.

[11] D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 artt. 19-29.

[12] Vedi Cass. civ. Sez. VI, 5 febbraio 2018, n. 2774: "L'apposizione del t. al contratto di lav. sub. richiede, a norma dell'art. 1 del d.lgs. 368/01 (art.19, comma 4, d.lgs. 81/2015) la forma scritta "*ad substantiam*" e che la sottoscrizione del contratto da parte del lav. avvenga in momento antecedente o contestuale all'inizio del app., pertanto non è valida la clausola appositiva del termine contenuta in un documento sottoscritto dal solo datore di lav. Nella specie, la S.C. ha ritenuto che non integra il requisito di forma la consegna al lav. del contratto, sottoscritto dal solo datore, seguita dall'espletamento di attività lavorativa.

[13] Dunque, un lavoratore a termine ogni cinque dipendenti.

[14] Il quarto anno è possibile solo se stipulato presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

lavoro a tempo indeterminato, riguarda la disciplina del cosiddetto "*Stop and go*" [15]: se alla scadenza del contratto, o dopo i trentasei mesi massimi consentiti, il lavoro prosegue per altri trenta giorni nel caso di contratto con durata inferiore ai sei mesi, o per altri cinquanta giorni nel caso di contratto con durata superiore ai sei mesi, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione retributiva per ogni giorno di lavoro svolto; terminato questo periodo il contratto si considera trasformato a tempo indeterminato. Ciò proprio al fine di evitare che più rinnovi a termine vengano utilizzati per celare quello che di fatto è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Grazie a questa semplificazione della normativa, il contenzioso è calato drasticamente, in quanto risulta difficile sbagliare la stipula del contratto a termine.

La normativa *de quo* infatti è nata con l'intento di favorire l'occupazione negli anni di crisi: l'idea di fondo è che se l'impresa non può cambiare la qualità e la quantità della propria forza lavoro per adattarsi alle spinte e agli stimoli che provengono dall'esterno, si trova letteralmente privata della propria prerogativa essenziale, quella di essere attore di innovazione e di cambiamento, capace di affrontare le sfide di un mondo sempre più competitivo[16].

Tuttavia, «la diffusione di contratti di lavoro di natura temporanea, spesso elusivi delle garanzie della legge e dei contratti nazionali, è una caratteristica del mercato del lavoro italiano»[17]: in tale quadro è intervenuto il d.l. 12 luglio 2018, n. 87, il c.d. Decreto Dignità, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, che costituisce una evidente inversione di rotta, inserendo una pluralità di vincoli, rappresentati sia dalla reintroduzione delle causali, estese anche alla somministrazione di lavoro, sia dalla riduzione del tetto massimo di durata dei rapporti a termine tra le medesime parti, oltre alla riduzione del numero delle proroghe.

L'intenzione del legislatore, dunque, è stata quella di limitare il ricorso all'istituto in esame, considerato come sinonimo di precarietà.

---

[15] *Stop and go*: termine che identifica il periodo di non lavoro che è necessario rispettare prima che lo stesso datore di lavoro possa riassumere a termine lo stesso dipendente, salvo che si tratti di lavoro stagionale o che il contratto collettivo, anche aziendale, non disponga diversamente.

[16] Dell'Aringa C., Il Jobs Act: principi ispiratori, contenuti e primi effetti, in Saveria Capellari (a cura di), "Mercato del lavoro, disoccupazione e riforme strutturali in Italia", Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, 2016, pp. 89-106.

[17] Come sostengono Cappellari et al., in Dell'Aringa C., Il Jobs Act: principi ispiratori, contenuti e primi effetti, in Saveria Capellari (a cura di), "Mercato del lavoro, disoccupazione e riforme strutturali in Italia", Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, 2016, pp. 89-106.

2. Nozione di proroga e rinnovo

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro che presenta una durata predeterminata, mediante l'apposizione di un termine. Raggiunta la data di scadenza l'accordo lavorativo si interrompe in modo automatico, senza la necessità di intervento delle parti.

In alcuni casi, tuttavia, quando il datore di lavoro si trova di fronte a un lavoratore in grado di svolgere al meglio le proprie mansioni, diligente e fedele[18], potrebbe avere interesse ad avvalersi nuovamente della prestazione di lavoro a termine del medesimo soggetto.

In questo caso le vie da seguire sono due: procedere alla proroga del contratto o al rinnovo.

Per quanto riguarda la nozione di proroga del contratto a termine, essa consiste in un differimento della data di scadenza del contratto tra le parti. Il termine del contratto, dunque, può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato prima della scadenza: ci sarà dunque una prosecuzione dell'efficacia temporale del contratto in essere.

A differenza della proroga, il rinnovo rappresenta un nuovo e distinto contratto, tra le medesime parti, dopo che il precedente rapporto a termine è giunto a scadenza. Affinché si configuri come rinnovo, vi deve essere la "riassunzione" a termine del medesimo dipendente da parte dello stesso datore di lavoro.

Tale possibilità di riassunzione è condizionata al rispetto di un *intervallo temporale* tra un contratto e l'altro[19].

---

[18] *Ex* art. 2104 c.c e art. 2105 c.c.

[19] C.d. S*top and go*, vedi nota [15].

3. Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità: i requisiti di base

Come si è anticipato il quadro normativo in materia di contratti a tempo determinato si è completato, almeno fino alla pandemia, con la l. 9 agosto 2018, n. 96, di conversione, con modificazioni, del d.l. 12 luglio 2018, n.87, recante "*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*", il c.d. Decreto Dignità.

La *ratio* del decreto in questione è insita nel nome stesso: voler salvaguardare il diritto alla dignità lavorativa e garantire una occupazione quanto più possibile definitiva. Ciò ha comportato una stretta notevole al ricorso a tale istituto, con l'obiettivo di contemperare, da una parte, l'interesse delle imprese alla flessibilità occupazionale, dall'altro lato, quello dei lavoratori alla prevenzione degli abusi derivanti dall'instabilità dell'impiego temporaneo. Per fare ciò il decreto citato, ha introdotto importanti innovazioni in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro, licenziamenti ingiustificati, prestazioni occasionali ed esonero contributivo [20].

La lotta al precariato, obiettivo primario dichiarato dall'Esecutivo[21], parte con una profonda revisione dei contratti a tempo determinato che tocca diversi aspetti: l'aspetto innovatore si ha soprattutto con la modifica dell'art. 19, co. 1, d.lgs. 81/2015[22].

Il nuovo art. 19, co.1, d.lgs. n. 81/2015[23], prevede che «al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine», purché la durata di questo non sia superiore a dodici mesi.

Entro questo limite di durata il contratto a termine risulta essere a-causale, cioè non necessita dell'indicazione di ragioni giustificatrici da parte del datore di lavoro[24], per qualsiasi tipo di mansione, a fronte delle normali necessità aziendali e attraverso

---

[20] Nel presente contributo vengono analizzate le disposizioni del d.l. n. 87/2018, convertito con l.n. 96/2018, in materia di lavoro a termine con riferimento a tutti gli elementi innovativi e limitativi alla relativa disciplina.

[21] Massi E., *I 6 punti chiave introdotti dalla conversione del "decreto dignità", guida definitiva*, in *Job Opinion Leader* di *Generazione vincente*, n. 20/2018, pp. 5-37.

[22] Secondo Massi E., *op. cit.*, « di là di qualche aggiustamento utile per i contratti a termine (ad esempio, la durata massima), sarebbe stato meglio che la lotta al precariato si fosse indirizzata verso le false partite IVA, le collaborazioni autonome di dubbia "autonomia", il lavoro nero e le false cooperative, i distacchi senza interesse dell'impresa distaccante, i contratti di rete "fasulli", piuttosto che intervenire, in modo profondo e pesante, sui contratti a termine e sulla somministrazione ove sussistono forme di garanzia *"ben radicate".* »

[23] Come modificato dall'art.1, co.1, lett. *a)*, n. 1), d.l. n. 87/2018.

[24] Nel regime precedente, l'a-causalità era piena fino al raggiungimento del tetto di 36 mesi, proroghe e rinnovi inclusi.

l'autonoma valutazione del datore di lavoro, totalmente svincolata da ogni giudizio inerente i criteri dell'oggettività tecnico-organizzativa[25].

La norma novellata consente di apporre un termine di durata superiore a dodici mesi, e comunque non oltre i ventiquattro mesi, ma «solo in presenza di almeno una» delle causali espressamente individuate dalle lettere *a)* e *b)* dell'art 19, co.1[26]:

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

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.[27]

Il ripristino delle causali, per tutti i contratti di lavoro a tempo determinato che superano i dodici mesi di durata, ma anche per quelli di durata inferiore in caso di rinnovo anche all'interno del primo anno di attività lavorativa[28], rende senza dubbio più difficile per le aziende l'impiego del contratto a termine. Anche nel caso di successione di contratti a termine non è possibile superare il limite complessivo dei ventiquattro mesi[29]; tuttavia, tale soglia è superabile stipulando un ulteriore contratto a termine per una durata non superiore ai dodici mesi presso la Direzione Territoriale del Lavoro[30].

Ad eliminare ogni incertezza sull'obbligo di causalità generalizzata per i contratti di durata superiore ai dodici mesi e per i rinnovi di tutti i contratti a termine, compresi quelli di durata inferiore, la l. n. 96/2018, convertendo il d.l. n. 87/2018, art.1, co.1, lett. *a),* n. 1-bis), ha introdotto il nuovo co. 1-bis nel corpo dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015, che stabilisce espressamente che «in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si

---

[25] Come sostiene Rausei P., Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità, in Diritto&Pratica del lavoro, n. 34-35/2018, pp. 2056-2062.

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

[27] Le nuove causali si caratterizzano per la presenza di requisiti e di elementi essenziali di pesante incertezza. Per un discorso più approfondito si veda Rausei P., *Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità, op. cit.*

[28] Per effetto dell'art.1, co.1, lett. *a)*, n. 3), d.l. n. 87/2018, che ha sostituito il co.4 dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015. Il rinnovo è causale anche quando ha ad oggetto mansioni e categorie legali diverse rispetto al contratto precedente.

[29] Si computano, come in passato, tutti i contratti e i periodi di somministrazione a termine intercorsi tra i medesimi soggetti, per mansioni di pari livello e categoria legale, intercorsi in qualunque tempo.

[30] Art.19, co.4, d.lgs. n. 81/2015.

trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi».

Inoltre, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto [31], la cui forma è prescritta *ad substantiam*, e una copia deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

3.1. Le nuove regole per il rinnovo e la proroga

Anche gli istituti del rinnovo e della proroga sono stati ritoccati dal Decreto Dignità.

Con riferimento ai rinnovi, prima del comma 1 dell'art. 21 è stato inserito il comma 01, ove è stabilito che il contratto a termine può essere rinnovato «solo a fronte delle condizioni»[32] individuate tassativamente dall'art.19, co.1[33].

Lo stesso co. 01, art. 21, stabilisce che la proroga è libera nei primi dodici mesi di durata del vincolo contrattuale, cioè non c'è la necessità di indicare la causale, ma va rispettato il nuovo limite delle quattro volte di cui all'art.21, co.1, nell'arco dei ventiquattro mesi, a prescindere dal numero di contratti[34].

Superato il dodicesimo mese, invece, la proroga è possibile solo in presenza delle esigenze di cui all'art 19, co.1.[35].

Per quanto riguarda la violazione di questi obblighi, la l. n. 96/2018, convertendo il d.l. n. 87/2018, art.1, co.1, lett. *b)*, n. 1), che ha modificato il nuovo co. 01 dell'art. 19, d.lgs. n. 81/201, prevede espressamente che in caso di rinnovo o proroga del contratto a termine in assenza delle causali giustificative o della non adeguatezza o non veridicità della stessa, «il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato».

---

[31] Art. 19, co.4, d.lgs. n. 81/2015, come sostituito dall'art.1, co.1, lett a), n.3), d.l. n. 87/2018.

[32] Art. 21. co. 01, d.lgs. n. 81/2015, premesso dall' art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2018, n. 96

[33] Mentre il Decreto Poletti e la versione originaria del d.lgs. n. 81/2015 escludevano che il rinnovo dovesse essere giustificato da una causale oggettiva.

[34] In precedenza, la proroga era libera purché entro il massimale di cinque proroghe previsto e nel rispetto del tetto di trentasei mesi.

[35] L'ultimo periodo del comma 01, art.21, d.lgs. n. 81/2015 fa salvi i contratti a termine per le attività stagionali: possono essere prorogati o rinnovati senza bisogno di causale.

La stessa sorte si ha nel caso in cui il numero delle proroghe supera le quattro previste dalla legge: in questo caso il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga[36].

3.2. Durata massima e profili sanzionatori

L'art 19, co.2, introduce una novità rispetto al regime precedente e sostituisce la parola "trentasei" con «ventiquattro»: tale limite vale sia in relazione a un singolo contratto[37] che nel caso di una successione di contratti a termine, tenendo conto anche dei periodi di missione in somministrazione a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni «di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro», fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore[38].
Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato[39].
Tuttavia, tale limite massimo può essere derogato sia dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale[40], anche *in peius*[41], sia con un ulteriore contratto stipulato davanti a un funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro, per un massimo di dodici mesi[42]. Anche in caso di mancato rispetto della procedura di deroga assistita preso l'ITL, ovvero in ipotesi di superamento del termine stabilito nel contratto stesso,

---

36 Art. 21, co.1, ultimo periodo, d.lgs. n. 81/2015.

37 Art. 19, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

38 Art. 19, co. 2, primo periodo, d.lgs. n. 81/2015.

39 In realtà, fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua di fatto oltre la scadenza del termine, inizialmente fissato o prorogato, non scatta immediatamente la sanzione della trasformazione: il che offre una certa flessibilità all'impresa nella gestione della chiusura del rapporto. Il lavoratore ha diritto a una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del lavoro, il cui importo è del 20% fino al decimo giorno successivo, e del 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 22, co.1).

40 Art 19, c.2, primo periodo, più specifica art. 51, d.lgs. n. 81/2015.

41 Come ricorda Massi E., *op. cit.*, «v. tra l'altro, l'accordo del settore metalmeccanico ove la sommatoria tra contratto a termine e somministrazione può arrivare al limite dei 44 mesi o anche quello dei chimici, tanto per restare in ambiti particolarmente importanti nel nostro sistema industriale».

42 Come sostiene Rausei P., *op. cit.*, «d'altra parte, il d.l. n. 87/2018 non è intervenuto sui contenuti dell'art. 19, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, confermando la *deroga procedurale* (detta anche deroga "assistita") dettata dalla norma per la generalità dei lavoratori per effetto della quale un "*ulteriore successivo contratto a termine*" fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, "*della durata massima di dodici mesi*", purché la stipula del contratto avvenga presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente, consentendo, pertanto, di estendere la durata massima di un contratto di lavoro a tempo determinato a complessivi 36 mesi, si ritiene, tuttavia, che pur nel silenzio specifico del d.l. n. 87/2018, trattandosi di rinnovo, nell'ulteriore contratto stipulato dinanzi all'ITL debba essere specificata la causale dell'assunzione a termine secondo il dettato del nuovo art. 19, comma 1, *lettera a)* e *b)*, d.lgs. n. 81/2015.».

si ha la trasformazione in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento[43].

Per quanto riguarda lo svolgimento delle attività stagionali, così come individuate da un d.m. o dai contratti collettivi, lo stesso art. 19, co. 2, primo periodo, dispone che la regola non si applica ai contratti a termine in quanto la reiterazione per questa tipologia di attività «è considerata fisiologica»[44].

3.3. I divieti di utilizzo del contratto a termine

Occorre da ultimo sottolineare che non sempre è ammessa l'apposizione di un termine di durata a un contratto di lavoro subordinato: l'art. 20, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2015, prescrive specifici e inderogabili divieti di utilizzo.

In particolare, esso è vietato: *a)* per la sostituzione di lavoratori in sciopero; *b)* presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine[45], salvo che questo sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; *c)* presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; *d)* da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori[46].

---

[43] Art. 19, co.3, d.lgs. n. 81/2015.

[44] Come sostiene Del Punta R., *op. cit.*, «un'altra eccezione particolare è rappresentata dai contratti a termine che hanno oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica, i quali possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono (art. 23, c.4, secondo periodo)».

[45] Come sottolinea Del Punta R., *op. cit.*, la *ratio* di questo divieto e del divieto *sub c)* è impedire al datore di lavoro di destrutturare l'organico sostituendo personale stabile con lavoratori a termine.

[46] Obbligo previsto a capo del datore dal Testo Unico della sicurezza, d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Il rapporto illegittimamente instaurato in violazione di tali divieti si trasforma in contratto a tempo indeterminato, come previsto all'art 20, co.2[47].

3.4. Le principali innovazioni in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato introdotte dal Decreto Dignità (cenni)

Come si è detto, il d.l. n. 87/2018, come modificato dalla legge di conversione, si è posto «un obiettivo ambizioso: quello di combattere il lavoro precario e di restituire con ciò ai lavoratori subordinati la "dignità" asseritamente perduta a causa degli interventi normativi succedutisi nell'arco dell'ultimo ventennio. Sulla modifica della disciplina normativa del lavoro a termine, sia nella sua forma "diretta", sia nella forma della somministrazione di lavoro, il "Decreto Dignità" concentra i propri interventi di maggiore respiro; ma è sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato che le modifiche apportate dal decreto e dalla conseguente legge di conversione producono gli effetti più incisivi»[48].

Il contratto di somministrazione di lavoro è un contratto, a tempo indeterminato o determinato, stipulato fra un somministratore autorizzato e un utilizzatore, in forza del quale il primo mette a disposizione del secondo uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, «per tutta la durata della missione … svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore»[49].

A sua volta, il contratto di lavoro, stipulato in connessione con un contratto di somministrazione, è di natura subordinata, e per il lavoratore esso si sostanzia, prima,

---

[47] Ulteriori previsioni completano la disciplina del contratto a termine contenuta nel d.lgs. n. 81/2015: le disposizioni relative al divieto di discriminazione *ex* art. 25 Cost., al computo e alla formazione dei lavoratori a tempo determinato; il diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato; quelle relative alla decadenza per l'impugnazione del termine e alle tutele giurisdizionali e l'indicazione dei settori che, per le particolari caratteristiche che li connotano, sono sottratti alla disciplina generale in materia. Tra esse, segnalo, all'art 29, co.2, lett. *a)*, quella del dirigente, per l'assunzione a termine del quale non è mai stata richiesta alcuna causale, in ragione del carattere fiduciario del rapporto dirigenziale. Non vale neppure, per i dirigenti, il tetto massimo di ventiquattro mesi. La durata del contratto non può superare, peraltro, i cinque anni, fatta salva la facoltà del dirigente, una volta trascorsi i tre anni, di recedere da esso.

[48] Cosattini L.A., *"Decreto dignità": sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato modifiche rilevanti*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 12/2018, pp. 1096-1108.

[49] Art. 30, d.lgs. n. 81/2015, che ha dedicato l'interno Capo IV alla somministrazione di lavoro.

mettendosi a disposizione dell'agenzia per essere comandato, e poi nel lavorare presso l'impresa utilizzatrice.

Quando il contratto di lavoro a fini di somministrazione viene concluso a tempo determinato, si applica quasi integralmente la disciplina del contratto a termine *ex* d.lgs. n. 81/2015, come rivisitata dal Decreto Dignità[50], e per il lavoratore assunto dall'agenzia l' attività lavorativa coincide, solitamente, con la durata dell'esigenza per la quale è stato stipulato il contratto di somministrazione.

Anche su questo rapporto sono venute ad incidere le restrizioni recate dal d.l. n. 87/2018[51]: per comprendere la portata innovatrice è opportuno prendere le mosse dalle modifiche che l'art. 2 del d.l. n. 87/2018 ha apportato all'art. 34, co.2, d.lgs. n. 81/2018.

Infatti, in considerazione del principio di matrice comunitaria, secondo il quale la fattispecie della somministrazione non è assimilabile a quella del rapporto di lavoro a tempo determinato in via "diretta"[52], inizialmente il legislatore ha cercato di tenere distinte le due fattispecie, disponendo che il rapporto di lavoro a termine tra somministratore e lavoratore dovesse essere soggetto alla disciplina «di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1,2 e 3, 21, 23 e 24» e che «il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore».

La disciplina che regolava il rapporto a termine "diretto" risultava, così, applicabile in termini molto ridotti.

La nuova disciplina introdotta dal Decreto Dignità e dalla relativa legge di conversione cambia invece radicalmente tale principio, ponendo come regola generale quella secondo la quale sia al rapporto di lavoro a termine "diretto" che alla somministrazione

---

[50] Art. 34, c.2, primo periodo.

[51] Per approfondire la disciplina *ante* Decreto Dignità, si veda Del Punta R., *op. cit., Diritto del lavoro*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021, nello specifico: il paragrafo 6., pp. 822-825.

[52] La Corte di Giustizia UE, Sez. VIII, 11 aprile 2013, n. 290/12, sent., occupandosi della normativa nazionale italiana, in motivazione rimarca la diversità strutturale fra la somministrazione di lavoro ed il rapporto di lavoro direttamente intercorrente fra datore di lavoro e lavoratore, evidenziando che "la somministrazione di lavoratori interinali costituisce una costruzione complessa e specifica del diritto del lavoro che implica (…) un duplice rapporto di lavoro tra, da un lato, l'agenzia di lavoro interinale e il lavoratore interinale, e dall'altro, quest'ultimo e l'impresa utilizzatrice, nonché un rapporto di somministrazione tra l'agenzia di lavoro interinale e l'impresa utilizzatrice".

a termine si applicano le stesse regole, salve le limitate deroghe previste dalla nuova formulazione della norma.

La normativa per il lavoro a somministrato a termine che ne risulta è la seguente:

a-causalità soltanto per i primi dodici mesi e causalità oltre i dodici mesi, con la necessaria indicazione nel contratto delle esigenze organizzative e produttive di cui all'art. 19, co.1[53], specificando che tali esigenze «nel caso di ricorso al contratto di somministrazione si applicano esclusivamente all'utilizzatore»[54]. Il regime delle proroghe, con la causale oltre i primi dodici mesi, è consentito per un massimo di quattro proroghe. Per quanto riguarda il rinnovo, è consentito con l'indicazione della causale anche se ha luogo prima del dodicesimo mese. Il limite di durata massima è di ventiquattro mesi, ancorché tale disposizione è derogabile ad opera della contrattazione collettiva, con il consenso del lavoratore e per atto scritto.

Le uniche regole del contratto a termine che non sono state estese al contratto di lavoro a fini di somministrazione a termine sono quelle in tema di intervalli tra un rinnovo di un contratto e l'altro, il tetto percentuale del 20%[55] e i diritti di precedenza del lavoratore già assunto a termine[56].

Sotto il profilo sanzionatorio, il sistema è alquanto complesso: alcuni vizi della relazione contrattuale incidono solo sul contratto di lavoro a fini di somministrazione tra agenzia e lavoratore, mentre altri si ripercuotono sull'utilizzatore.

Per quanto riguarda la prima tipologia di vizi, vi rientrano quelli inerenti ai requisiti introdotti dal d.l. n. 87/2018, conv. con la l. n. 96/2018, in particolare: il requisito della causale oltre i dodici mesi, il requisito della causale per proroghe e rinnovi, i limiti di durata. In questi casi, la conseguenza della violazione della norma, per la non idoneità o

---

[53] Per un discorso più approfondito sui dubbi interpretativi in materia di causali e proroghe, del testo risultante all'esito della conversione di legge, si veda Cosattini L.A., *op. cit.*

[54] In sede di conversione è stato infatti inserito, in coda all'art. 2 del d.l. n. 87/2018, il comma 1-*ter* con cui il legislatore ha cercato, senza riuscirci in modo esaustivo, di porre rimedio al problema relativo alla riferibilità delle causali alle esigenze proprie dell'attività del somministratole o a quelle proprie dell'attività dell'utilizzatore: la disposizione introdotta in sede di conversione è ora inequivocabile nell'affermare che le ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine devono essere riferite al solo utilizzatore. In senso conforme si è espressa anche la Circolare Ministeriale n. 17 del 31 ottobre 2018. Come ritiene Cosattini L.A., *op. cit.*, «risultano ininfluenti le valutazioni attinenti all'attività svolta dall'Agenzia per il Lavoro; il che appare del tutto congruo rispetto alla tipologia dell'attività da essa svolta e consequenziale al fatto che essa assume il dipendente da somministrare non per soddisfare esigenze lavorative proprie, ma per soddisfare le esigenze lavorative degli utilizzatori che ad essa si rivolgono».

[55] Per la somministrazione si applica lo specifico tetto del 30%.

[56] Art. 34, co.2. primo perido, d.l. n. 87/2018, conv. con l. n. 96/2018.

la non veridicità della stessa, è la conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato, ma sempre tra lavoratore e agenzia.

I vizi che determinano, invece, l'imputazione del contratto di lavoro all'utilizzatore seguono meccanismi giuridici diversi. Anzitutto, in caso di mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'utilizzatore. Inoltre, nelle ipotesi in cui la somministrazione «avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettera *a), b), c),* e *d)*», e sia da ritenersi pertanto «irregolare»[57], il lavoratore può richiedere al giudice, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con decorrenza dall'inizio della somministrazione[58].

4. La disciplina del personale a termine nella Pubblica Amministrazione

Come nel settore privato, anche nel settore pubblico il contratto a tempo determinato, emblema di flessibilità, ha visto negli ultimi decenni un costante, quanto altalenante, intervento di modifica da parte del legislatore.

A seguito della modifica apportata dall'art. 9, co.1, del d.lgs. n. 75/2017, l'art 36 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 prevede che le pubbliche amministrazioni si avvalgano di tipologie contrattuali flessibili «per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale»[59], con menzione esplicita del contratto di lavoro a tempo determinato. È concesso, dunque, procedere con assunzioni dei lavoratori a termine in

---

[57] Le principali ipotesi di somministrazione irregolare, configurati dall'art. 38, co. 2, sono quelle in cui la somministrazione: è avvenuta in violazione dei limiti quantitativi di fonte legale o contrattuale, o dei divieti di ricorso a tale tipologia contrattuale; è stata effettuata da una impresa non autorizzata; ha riguardato un numero di lav. superiori a quelli indicati nel contratto; è stata effettuata al di fuori dei termini temporali.

[58] Art. 38, co.2, d.l. n. 87/2018, conv. con l. n. 96/2018.

[59] La temporaneità attiene a situazioni organizzative non strutturali; l'eccezionalità si riferisce ad attività straordinarie, non adeguatamene affrontabili con l'ordinaria attività. Ad es: necessità di sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (per malattia infortunio o maternità). La formula, che richiede in alternativa esigenze temporanee o eccezionali, consente quindi il ricorso a tempo determinato nelle p.a. anche per esigenze oggettivamente temporanee ma non eccezionali, quali ad es: le attività di carattere stagionale.

modo residuale ed eccezionale, rispetto alla regola generale dell'utilizzo del personale di ruolo[60].

Per quanto riguarda la disciplina applicabile, benché l'art. 36, co.2, d.lgs. n. 165/2001 rinvii agli artt. 19 e ss. del d.lgs. n. 81/2015, le successive modifiche apportate su tale testo dal Decreto Dignità *ex* art. 1 d.l. n. 87/2018, «non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto»[61]. Ne consegue che, nel pubblico impiego, il d.lgs. n. 81/2015 si applica senza tenere conto delle modifiche introdotte dal Decreto Dignità.

Sempre all'art. 36, co.2, secondo periodo, il d.lgs. n. 165/2001[62] prevede inoltre che il contratto di lavoro a tempo determinato deve essere stipulato nel rispetto «degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza, che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera *b)*». Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, a sua volta, deve essere stipulato osservando gli «articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro», da intendersi, come chiarisce il legislatore all'art. 36, comma 2-*bis*, quelli stipulati dall'Aran.

Le disposizioni del d.lgs. n. 165/2001 appena richiamate sono state modificate dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" [63].

L'art. 36 d.lgs. n. 165/2001 opera così un rinvio c.d. "mobile" al d.lgs. n. 81/2015, prevedendo che la disciplina dettata per il lavoro a termine e per la somministrazione di

---

[60] Art. 9, co.1, del d.lgs. n. 75/2017, l'art 36 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che le p.a. utilizzino contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato «per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario», nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'*art. 35* del medesimo decreto legislativo.

[61] La *ratio* della disposizione sembra avere lo scopo di chiarire l'estensione del campo di applicazione della riforma. Infatti, nelle prime versioni del decreto, non era presente una disposizione che escludesse in modo esplicito l'applicazione delle modifiche apportate al d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, e al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, dal campo del pubblico impiego.

[62] c.d. TUPI: Testo Unico del Pubblico Impiego.

[63] c.d. Riforma Madia.

lavoro per il lavoro privato trovi applicazione anche nel pubblico impiego, fermo restando i vincoli di cui all'art. 35 del Testo Unico[64].

Entrando nel dettaglio della normativa del contratto di lavoro a tempo determinato nel pubblico impiego, la pubblica amministrazione può stipulare contratti a termine per la durata massima di trentasei mesi[65], con la precisazione che tale durata si riferisce sia all'unico contratto, sia nel caso di più contratti intercorsi con lo stesso lavoratore, in forza di proroghe e rinnovi, ivi compresi i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulati tra le stesse parti, aventi ad oggetto mansioni di pari livello contrattuale e categoria legale. A tale limite non sono soggetti i contratti a termine per le attività di tipo stagionale[66].

L'art. 19, co. 3, del d.lgs. n. 81/2015 nella versione *ante* Decreto Dignità precisa che, una volta raggiunta la durata massima, gli stessi soggetti possono stipulare un nuovo contratto a termine, della durata non superiore di dodici mesi, ma la sottoscrizione deve avvenire presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Per quanto riguarda la causale, nel contratto di lavoro a tempo determinato nel pubblico impiego il datore di lavoro pubblico deve dimostrare di avere delle particolari esigenze temporanee ed eccezionali, che sembra tuttavia non debbano risultare da atto scritto ma, come richiesto dal legislatore che le definisce «comprovate», dovranno essere dimostrate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 2697 c.c. .

Oltre ai limiti di durata la legge prevede dei limiti di contingentamento, secondo il criterio "per teste"[67], ossia il datore di lavoro pubblico non può avvalersi dei contratti a termine che eccedano il 20% dei dipendenti assunti con un contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio di ogni anno ovvero, nel caso di assunzione nel corso dell'anno, con riferimento all'organico presente al momento della stipulazione del

---

[64] Occorre dare atto della contemporanea vigenza di due versioni delle medesime disposizioni di legge che sembrano ribaltare quella disparità perdurante nell'ordinamento giuridico italiano tra lavoro pubblico e lavoro privato. Infatti, il primo è stato sempre caratterizzato da una forte stabilità reale rispetto all'impiego privato. Tuttavia, con riferimento al lavoro a tempo determinato, questa disparità sembra ora pendente in senso "negativo" verso il lavoro pubblico giacché per esso vige ancora l'art. 19 nella sua precedente formulazione.

[65] Ai sensi dell'art.19, co. 1, del d.lgs. n. 81 del 2015, nella versione non oggetto della novella del 2018, che ha invece ridotto tale parametro a ventiquattro mesi. Si veda anche Sentenza n. 6089 del 4 marzo 2021, Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro.

[66] Così come tipizzato dal d.P.R. n. 1525 del 1963.

[67] Si veda Cass. 3 agosto 2018, n. 20499, in *DeJure.*

contratto[68]. È fatto nuovamente salvo, per la contrattazione collettiva nazionale stipulata dall'Aran, di stabilire soglie di contingentamento più alte o più basse, fermo restando che lo sforamento del tetto comporta una sanzione amministrativa per ogni singola assunzione[69].

Va ricordato che il diritto di precedenza a fronte di successive assunzioni a tempo indeterminato non è applicato nel pubblico impiego. Nel settore pubblico tale diritto si applica solo, a norma dell'art. 36, co.2, così come modificato dal d.lgs. n. 75/2017, al personale reclutato mediante avviamento nelle liste di collocamento secondo le procedure dell'art. 35, co. 1, lett. *b)*, d.lgs. n. 165/2001, ossia per le qualifiche e i profili del personale per il quale è richiesto solo il requisito della scuola dell'obbligo.

Ai sensi dell' art. 19, co. 4, d.lgs. n. 81/2015 il contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a dodici giorni richiede che il termine di scadenza sia indicato in forma scritta o che sia desumibile indirettamente dall'atto scritto.

Ove il lavoro prosegua di fatto dopo la scadenza del termine[70], oltre trenta o cinquanta giorni nel caso rispettivamente di contratto con durata inferiore o superiore a sei mesi, il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione retributiva. Diversamente, se la prosecuzione supera anche tali periodi, il contratto si considera illegittimo. Nel settore pubblico, tuttavia, per tutte le violazioni che nel settore privato portano alla conversione, può esserci solo una sanzione risarcitoria a carico del datore di lavoro, senza che possa trovare applicazione alla pubblica amministrazione il principio della trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato. Ciò accade in virtù dell'art. 97 Cost., espressione di un principio generale in forza del quale l'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni può avvenire solo per concorso pubblico, poiché

---

[68] Non incontrano il limite di contingentamento le assunzioni a termine di tipo sostitutivo di personale assente con dritto alla conservazione del posto, le assunzioni a termine per le attività stagionali, di lavoratori over cinquanta e gli istituti pubblici di ricerca per l'assunzione a termine di dipendenti che svolgono funzioni di insegnamento e di ricerca a e gli istituti della cultura di appartenenza statale per le assunzioni volte allo svolgimento di attività che soddisfano esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi, manifestazioni di carattere culturale.

[69] Pari al 20% della retribuzione mensile nel caso di un solo lavoratore e del 50% in caso di più lavoratori.

[70] Originariamente apposto o validamente prorogato o dopo il periodo di durata massima di trentasei mesi.

è necessario che l'amministrazione della cosa pubblica, cioè di tutti, si regga sui principi di imparzialità[71] e buon andamento[72].

Per quanto riguarda la proroga, ai sensi dell'art. 21, co.1, del d.lgs. n. 81/2015, essa può essere fatta ove persista la medesima ragione giustificativa, con il consenso del lavoratore, ferma restando la durata complessiva di trentasei mesi, per un massimo di cinque proroghe; il superamento dei tetti indicati determina l'illegittimità del contratto[73].

In caso di rinnovo del contratto a termine, tra le stesse parti, dovranno essere rispettati gli intervalli previsti dall'art. 21, co.2, d.lgs. n. 81/2015 di dieci giorni, se il primo contratto sia inferiore a sei mesi, o di venti giorni, nel caso in cui il primo contratto sia di durata superiore a sei mesi[74].

Anche in questo caso, dal mancato rispetto degli intervalli consegue l'illegittimità del contratto, ma non la conversione in contratto a tempo indeterminato.

Infine, si ricorda che non è consentita l'assunzione a tempo determinato per la sostituzione di lavoratori in sciopero, nelle amministrazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ovvero che abbiano adottato, nei sei mesi precedenti, procedure di mobilità collettiva per eccedenze di personale[75].

---

[71] Il principio di imparzialità comporta sia il dovere di tenere in considerazione tutti gli interessi (privati e pubblici) che vengono in rilievo sia quello di porli sullo stesso piano senza preferire o trascurare alcuno di essi.

[72] Il principio di buon andamento si articola in quelli di efficacia (capacità di raggiungere gli obbiettivi), efficienza (miglior rapporto tra risorse e risultati) ed economicità (miglior rapporto tra il costo di risorse e mezzi e gli obiettivi).

[73] Il contratto dovrà necessariamente essere interrotto. L'illegittimità contrattuale comporta la responsabilità erariale.

[74] Il contratto collettivo ha dimezzato questi intervalli, rispettivamente in 5 e 10 giorni.

[75] Questo vale in generale nel settore pubblico ma non nel settore della scuola e del servizio sanitario nazionale perché i contratti a termine sono disciplinati da regole specifiche. In tema di eccedenze di personale regolate dall'art. 33 del d.Lgs. 165/2001 (nel testo vigente anteriormente alle modifiche apportate dal d.Lgs. n. 150/09), ove la dichiarazione di esubero interessi un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, la fattispecie è disciplinata dai commi 7 e 8 dell'art. 33 cit., restando assimilata alla fattispecie regolata dai commi 3, 4, e 5, che contempla la procedura di consultazione sindacale, limitatamente agli esiti, che riguardano il collocamento in disponibilità, l'iscrizione negli elenchi ex art. 34, la sospensione delle obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro, la percezione del trattamento indennitario e la risoluzione del rapporto allo scadere del termine biennale di permanenza in disponibilità. Nella predetta ipotesi, in cui la dichiarazione di esubero interessi un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, in mancanza di una diversa regolamentazione introdotta dalla contrattazione collettiva, operano i criteri di selezione di cui all'art. 5, commi 1 e 2, L. n. 223/91. La P.A. è altresì tenuta a dimostrare l'impossibilità di una ricollocazione alternativa del dipendente all'interno della stessa amministrazione (c.d. repechage), anche alla stregua di eventuali previsioni contrattuali in deroga al secondo comma dell'art. 2103 c.c., nonché a dimostrare l'adempimento dell'obbligo di comunicazione ex articolo 34 d.Lgs. n. 165/2001, ai fini della iscrizione del personale in disponibilità negli appositi elenchi, finalizzati al recupero delle eccedenze di personale anche presso altre pubbliche amministrazioni. Come affermato dalla Cass. civ., Sez. Lav., sentenza n. 3738 del 13 febbraio 2017.

4.1. Il contratto di somministrazione di lavoro a termine nel settore pubblico

Le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 36, co.2, del d.lgs. n. 165/2001, possono ricorrere ai contratti di somministrazione di lavoro disciplinati dagli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015, «fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro», anche se lo stesso art. 36, co.2, del d.lgs n. 165/2001 prontamente ne ammette il ricorso «soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale»; è inoltre precisato dall'art 31, co.4, del d.lgs. n. 81/2015, che al pubblico impiego è applicabile soltanto il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

I divieti di ricorso al lavoro somministrato sono i medesimi del lavoro a tempo determinato "diretto", con l'aggiunta, ai sensi dell'art. 36, co.2, dell'esclusione del ricorso a tale categoria contrattuale per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali [76].

I contratti collettivi nazionali ne fissano il limite quantitativo di ricorso nella misura del 20% del personale a tempo indeterminato.

[76] Ci si è interrogati sulla ratio di questa norma: le spiegazioni possono essere molte. Pensiamo al particolare ruolo dei dirigenti, cioè dei soggetti posti al vertice, rappresentanti della p.a., impegnano con la loro attività la p.a. verso l'esterno; è evidente che non possono essere soggetti esterni, che la p.a. non ha scelto.

CAPITOLO II

LA NORMATIVA "STRAORDINARIA" NEL CONTESTO EMERGENZIALE

1. Dal Decreto Cura Italia al Decreto Sostegni: l'evoluzione della disciplina

Il 2020 è stato l'anno della pandemia da Covid-19: con la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 è stato dichiarato lo stato di emergenza in Italia, in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili[77].

L' epidemia da Covid-19 ha prodotto dure ripercussioni, non solo sanitarie e sociali, ma anche a livello finanziario ed economico, nazionale e globale.

Dal 23 febbraio 2020, con l'introduzione delle prime misure di distanziamento fisico, e dal 4 marzo con le prime misure di chiusura su scala nazionale, in Italia è iniziata, infatti, la "Fase 1" della risposta all'epidemia per rallentare la diffusione con misure di contenimento, culminata l'11 marzo 2020 con un *lockdown* nazionale, ovvero con la realizzazione di misure volte a ridurre drasticamente il rischio di assembramento e contatto interpersonale, quali la chiusura di esercizi commerciali, il divieto di eventi e manifestazioni, la limitazione della mobilità individuale, la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado, l'istituzione su vasta scala di lavoro agile dal domicilio del lavoratore [78].

In questo contesto, ancora una volta il diritto del lavoro si è dovuto misurare con un'emergenza «di eccezionale drammaticità, ben diversa da quelle (endemiche) vissute

[77] Il presidente del Consiglio, Giuseppe Conte, dichiara l'emergenza sanitaria nazionale, giustificando le misure prese e ribadendo che "La verità è l'antidoto più forte, la trasparenza il primo vaccino di cui dotarci". Per una lettura completa delle dichiarazioni si veda il messaggio di Conte alla Nazione del 05 marzo 2020.

[78] Si vedano i DPCM dell' 11/03/2020 e del 22/03/2020.

nel passato»[79]. Il grosso freno all'economia causato dalle restrizioni e dalle chiusure obbligatorie ha ridotto drasticamente la domanda di lavoro e a pagarne il prezzo sono stati soprattutto i rapporti a tempo determinato, ivi compresa la somministrazione di lavoro a termine[80].

Considerata la sua significativa incidenza sulle sorti dell'occupazione, il lavoro a termine è stato uno dei protagonisti della normativa emergenziale. Per tale motivo, a far tempo dal mese di aprile 2020 il legislatore è intervenuto a più riprese con delle disposizioni mirate sui vincoli stringenti che caratterizzano il contratto di lavoro a termine, allo scopo di arginare quanto più possibile sia gli effetti negativi sul lavoro, sia le ripercussioni in ambito contrattuale causate dalla pandemia.

Il primo intervento in materia di diritto del lavoro si è registrato con l'entrata in vigore del d.l. 17 marzo 2020, n. 18, conosciuto come Decreto Cura Italia. Tuttavia, a ben guardare, la novella legislativa non contiene alcuna norma riguardante il contratto di lavoro a tempo determinato[81].

È soltanto in sede di conversione, ad opera della l. 24 aprile 2020, n. 27, che è stato introdotto l'art. 19-*bis,* recante una *"Norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine*", a mente del quale «Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni

---

[79] Così Maresca A., *Il diritto del lavoro nell'emergenza (post) Covid-19: il lavoro a termine*, in Mazzotta O. (a cura di), *Diritto del lavoro ed emergenza pandemica*, Pisa, Pacini, 2021. Maresca si riferisce alle crisi che hanno attraversato il nostro Paese: l'ultima, quella iniziata nel 2008, ha fatto registrare, per quanto riguarda le riduzioni del personale a tempo indeterminato, un numero di lavoratori licenziati inferiore a quello che ci si sarebbe potuto attendere considerando la contrazione della produzione. Ciò è avvenuto non solo per gli interventi di sostegno al reddito garantiti dagli ammortizzatori sociali, ma anche perché gli effetti della crisi sono stati scaricati sui lavoratori temporanei (diretti o somministrati) riducendo drasticamente il rinnovo dei loro contratti e, quindi, il numero dei lavoratori occupati con questi contratti.

[80] Si vedano le cifre fornite dall'Ufficio Studi Confcommercio in "Nota sulla stima della nati-mortalità delle imprese nel 2020" (https://www.confcommercio.it/-/nota-stima-nati-mortalita-imprese-2020). L'effetto combinato del Covid-19 e del crollo dei consumi del 10,8% ha portato a una stima della chiusura definitiva di oltre 390mila imprese del commercio non alimentare e dei servizi del mercato. L'emergenza sanitaria ha acuito drasticamente il tasso di mortalità delle imprese che, rispetto al 2019, risulta quasi raddoppiato per quelle del commercio (dal 6,6% all'11,1%) e addirittura più che triplicato per i servizi di mercato (dal 5,7% al 17,3%).

[81] Il d.l. richiamato rubrica in G.U.: "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c)[82], 21, comma 2[83], e 32, comma 1, lettera c)[84], del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione». Alla luce di tale disposto normativo è stato concesso ai datori di lavoro che hanno fruito degli ammortizzatori sociali Covid-19 di rinnovare i contratti di lavoro a termine, sia diretto che in somministrazione. È stato rimosso, inoltre, l'obbligo di intervallo tra i due contratti a tempo determinato, allo scopo di consentire ai datori di lavoro di utilizzare senza particolari vincoli questo strumento in una fase così delicata della storia del Diritto del Lavoro.

Si deve osservare poi che con l'art. 19-*bis*, d.l. n. 18/2020, il legislatore non ha inteso sostituire la normativa vigente per favorire il lavoro temporaneo, diretto o tramite agenzia, ma, prendendo atto della peculiarità della causa integrabile relativa al Covid-19, ha affermato che essa è compatibile con la proroga o la riassunzione dei lavoratori a termine, che sono state sono state in tal modo consentite ma non agevolate, restando pur sempre assoggettate alle causali dell'art.19, co.1, d.lgs. n. 81/2015, introdotte con il Decreto Dignità[85].

Tale norma, di cui bisogna sicuramente apprezzare il tentativo di arginare i danni causati dalla pandemia, ha fatto nascere qualche perplessità a causa della sua imprecisa formulazione, che ha impedito di identificarne con certezza il perimetro di operatività[86].

---

[82] L'art. 20, co.1, lettera c), d.lgs. n. 81/2015, al fine di evitare che il ricorso al lavoro a termine avvenga in sostituzione dell'occupazione stabile, nonché per contrastare comportamenti fraudolenti in danno alle casse dello Stato, prevede che le imprese che attuano una sospensione del lavoro, o una riduzione dell'orario di lavoro, mediante l'utilizzo della C.I.G. (Cassa Integrazione Guadagni), non possono procedere alla stipulazione di un contratto a termine con riguardo a lavoratori che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori sospesi.

[83] L'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 in materia di *stop and go.*

[84] L' art. 32, co.1, lettera c), d.lgs. n. 81/2015, stabilisce che «il contratto di somministrazione di lavoro è vietato […] presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro».

[85] Maresca A., *op. cit.*, afferma che «per quanto riguarda le causali, necessarie a legittimare i rinnovi e le proroghe (superiori a 12 mesi) dei contratti a termine, il problema poteva trovare soluzione- diversamente da quanto avviene in situazione di normalità - nelle attività svolte durante la fase più acuta dell'emergenza epidemiologica. Attività derivanti da "*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività"* (ad esempio per le aziende che, riconvertendo gli impianti, hanno iniziato a confezionare mascherine, camici, o macchinari di ventilazione polmonare, cioè beni completamente diversi da quelli usualmente prodotti) oppure da "*esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria"* (impennate della normale attività dovuta ad un evento, la pandemia, sicuramente non prevedibile. In tutti questi casi, quindi, si veniva a configurare quella che gli operatori hanno definito la causale *coronavirus* (peraltro il numero dei lavoratori assenti in quel periodo era molto elevato con la possibilità, quindi, di utilizzare anche la causale sostitutiva)».

[86] Come sostengono Brandi F., Scofferi M.*, Lavoro a termine, il ritorno (non per tutti) del divieto di rinnovo con ammortizzatori, in Guida al Lavoro,* n. 30/2021, pp. 25-29.

In particolare «oltre all'anomalia del linguaggio utilizzato in virtù dell'erronea equiparazione della disciplina della proroga con quella del rinnovo, uno degli elementi di incertezza connaturato a tale previsione riguarda l'epoca in cui il contratto può essere rinnovato e la relativa durata e quindi, in particolare, quale sia la lettura corretta del combinato disposto dell'inciso "*nei termini ivi indicati*" con il successivo "*nel medesimo periodo*"»[87].

In questa prospettiva, si deve considerare che l'intervento del legislatore, realizzato con l'art. 19-*bis*, era destinato a produrre i suoi effetti durante il periodo in cui il Governo ha dovuto disporre la sospensione delle attività produttive[88], con esclusione di quelle necessarie a garantire i beni ed i servizi di primaria necessità[89] che hanno, invece, subito «un'intensificazione tanto straordinaria nei volumi e nei ritmi, quanto imprevista, ma assolutamente da salvaguardare per la convivenza sociale»[90].

Il legislatore, dunque, con questo primo intervento normativo ha derogato alla disciplina normale del contratto di lavoro a tempo determinato per preservare l'interesse del datore di lavoro ad un pronto impiego dei lavoratori, per fronteggiare al meglio l'emergenza epidemiologica[91].

Il secondo intervento, il d.l. 19 maggio 2020, n. 34, il c.d. Decreto Rilancio, ha inciso direttamente sui vincoli ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti a termine, lasciando inalterato il predetto art. 19-bis e introducendo una ulteriore ed autonoma norma, l'art. 93, con cui il legislatore ha disposto che «In deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza

---

[87] Sostanzialmente Brandi F. e Scofferi M., *op. cit.*, si domandano se sia possibile rinnovare i contratti durante il periodo in cui l'ammortizzatore sociale è effettivamente fruito ovvero quello in cui lo stesso è fruibile e se tale rinnovo abbia una durata libera, intesa come durata massima prevista dalla legge o dal c.coll., oppure se il contratto rinnovato possa avere una durata pari ai "*termini ivi indicati*" intesi come settimane di effettiva fruizione o, ancora, sino al tempo in cui il trattamento di integrazione salariale risulta fruibile.

[88] A riguardo, l'Ispettorato del Lavoro ha fornito dei chiarimenti nella nota 12 maggio 2021, n. 762, e nella nota 28 maggio 2021, n. 855, in cui viene specificato che il rinnovo deve essere sottoscritto in un momento in cui il trattamento di integrazione salariale è effettivamente in corso, prevedendo che tale possibilità sussiste «in relazione al medesimo periodo di fruizione».

[89] Si intendono per tali gli ospedali le aziende farmaceutiche, le farmacie, le aziende industriali di macchinari e strumenti per gli ospedali, la filiera agro-alimentare, la distribuzione commerciale dei beni di prima necessità, la logistica, i servizi cimiteriali, le imprese industriali che forniscono servizi e scorte alle prime.

[90] Come sostiene Maresca A., *op. cit.*

[91] Motivo che ha spinto il legislatore a delimitare l'ambito di applicazione alle proroghe e ai rinnovi dei contratti a termine, con esclusione quindi delle nuove assunzioni di lavoratori che non hanno avuto precedenti contratti a termine con lo stesso datore di lavoro. Forse l'unica motivazione di questa scelta, va ricondotta alla volontà di rimuovere il divieto posto dagli artt. 20 e 32, per consentire alle imprese di assumere a termine lavoratori con un'esperienza aziendale già collaudata e in grado, perciò, di fronteggiare nell'immediato la difficile situazione in atto.

all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81»[92].

Ebbene, l'art. 93 del Decreto Rilancio, ha di fatto dato la possibilità, ai datori di lavoro che si sono trovati a riavviare la propria attività[93], di prorogare o rinnovare il contratto di lavoro a termine senza bisogno di indicare una causale[94], a condizione che il contratto fosse in essere alla data del 23 febbraio 2020[95] e sospendendo l'applicabilità dell'art. 19, co.1, d.lgs. n. 81/2015 fino al 30 agosto 2020[96].

Appare probabile che l'intervento del legislatore sia stato ispirato «dall'intenzione di favorire il mantenimento dell'occupazione dei lavoratori temporanei, diretti o somministrati, di cui l'impresa si avvaleva nel momento in cui è sopraggiunta la pandemia»[97], introducendo così una norma di contenimento del forte rischio della perdita di posti di lavoro, sia pure "precari" [98].

Va ricordato che, sebbene all'art. 93 non sia stata fatta esplicita menzione al contratto di somministrazione di lavoro a termine, la predetta sospensione dei vincoli in materia di

---

[92] Prima di entrare nel merito della disposizione, è bene evidenziare che ci si trova davanti a una doppia versione dello stesso articolo: in particolare, la "versione originaria" è quella prevista dal d.l. n. 34/2020, successivamente rivista dal Decreto Agosto, d.l. 14 agosto 2020, n. 104, di cui si dirà più avanti.

[93] L'art. 19-*bis*, d.l. n. 18/2020 e l'art. 93, d.l. n. 34/2020, si sono connotati per la comune preoccupazione di puntellare l'occupazione dei lavoratori temporanei ma cambia il contesto nel quale sono stati approvati: l'art.19-*bis* è intervenuto quando era ancora vigente il provvedimento generale di chiusura delle attività produttive ed era quindi necessario sostenere i'impegno delle imprese chiamate a fornire beni e servizi indispensabili per la convivenza sociale; l'art. 93 è rivolto alla prima fase della riapertura delle attività produttive e rimuove i vincoli che avrebbero reso ancora più difficile mantenere in servizio i lavoratori con un contratto a termine.

[94] Deroga esplicita all'art. 19, co.1, d.lgs. n. 81/2015.

[95] La regola che prevede la possibilità di prorogare o rinnovare solo i contratti a tempo determinato in essere da questa fata pone dei problemi: lascia infatti fuori una serie di contratti stipulati dopo tale data o conclusi prima. Ad esempio, un lavoratore il cui contratto a termine si era estinto entro il 22 febbraio 2022, potrà essere riassunto a tempo determinato, ma soltanto in presenza delle causali di cui all'art. 19, co.1, d.lgs. 81/2015. Stesso discorso vale anche per un lavoratore che ad esempio è stato assunto per la prima volta nel marzo 2020 ed il cui contratto è scaduto dopo due mesi, se fosse riassunto a termine dallo stesso datore di lavoro prima del 30 agosto, dovrebbe comunque essere assoggettato alle causali ordinarie.

[96] Con riferimento alla modalità di considerare la data del 30 agosto, l'art. 93 è stato fonte di diversi dubbi interpretativi. Sul punto è interessante ricordare dapprima l'intervento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso la brochure informativa "Decreto Rilancio: le misure per i lavoratori e le famiglie", che ha specificato come la durata delle proroghe e dei rinnovi non potesse eccedere la data di cui sopra. In un secondo momento, l'Ispettorato del Lavoro è intervenuto con la nota 3 giugno 2020, n. 160, specificando che "Ai fini della proroga o del rinnovo "a-causale" di cui alla predetta disposizione, deve quindi ricorrere la seguente condizione: […] il contratto di lavoro prorogato o rinnovato deve cessare entro il 30 agosto 2020". In questo modo, dunque, la data del 30 agosto è stata interpretata come una *dead line*.

[97] Come sostiene Maresca A., *op. cit.* .

[98] In questa prospettiva la norma si pone in continuità con il divieto di licenziamenti economici, c.d. Blocco dei licenziamenti, imposto dall'art. 46. d.l. n. 18/2020.

proroghe e rinnovi ha trovato automatica applicazione anche alle agenzie del lavoro per quanto riguarda i rapporti a termine con i lavoratori da somministrare alle imprese utilizzatrici, in ragione della scelta fatta con il Decreto Dignità di estendere le stesse regole previste per i contratti a termine "diretti".

Il Decreto Rilancio è stato convertito, con modifiche, dalla l. 17 luglio 2020, n. 77, in vigore dal 19 luglio, che ha inserito il comma 1-*bis* all'art. 93, prevedendo che «Il termine dei contratti di lavoro degli apprendisti di cui agli articoli 43 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, è prorogato di una durata pari al periodo di sospensione dell'attività lavorativa, prestata in forza dei medesimi contratti, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19». L'art. 93, così integrato dal comma 1-*bis*, ha sancito che la durata inizialmente pattuita nei contratti di lavoro a termine fosse prolungata in modo automatico per il periodo corrispondente a quello di sospensione dell'attività lavorativa determinata dall'emergenza sanitaria[99], proprio al fine di evitare che la loro durata risultasse di fatto ridotta per effetto di circostanze non imputabili al lavoratore.

Questa disposizione è stata successivamente abrogata[100] dal d.l. 14 agosto 2020, n. 104, c.d. Decreto Agosto, convertito con modificazioni dalle l. 13 ottobre 2020, n. 126, «emanato con l'evidente finalità di arginare l'uso degli strumenti emergenziali e valorizzare le misure per l'auspicato rilancio economico e sociale di un Paese in balìa non solo di un'emergenza sanitaria, ma anche di ataviche incertezze di tipo strutturale»[101].

Con l'art. 8 il decreto poc'anzi richiamato è intervenuto cambiando radicalmente l'art. 93 del d.l. n. 34/2020: il Governo, cosi facendo, ha realizzato una prima "mini riforma",

---

[99] Disposizione che ha palesato un forte dubbio di legittimità costituzionale per contrasto con l'art. 41 Cost., che garantisce la libertà di iniziativa economica privata. Nel "periodo di sospensione dell'attività lavorativa" dovevano essere considerati non solo i periodi di assenza fruiti a titolo di ammortizzatore con causale Covid-19 ma anche "l'inattività del lavoratore in considerazione della sua sospensione dell'attività lavorativa in ragione delle misure di emergenza epidemiologica da Covid-19", ad es. la fruizione delle ferie, come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con una Faq in data 27 luglio 2020.

[100] Per vedere nel dettaglio cosa è stato cancellato dal d.l. 104/2020, rimando a Massi E., *Contratti a tempo determinato: cosa cambia col Decreto Agosto*, in *Diritto&Pratica del lavoro,* n. 36/2020, pp. 2160-2163.

[101] Come sostiene Natali L.C., in Rosati A. (a cura di), *Contratto a tempo determinato: un istituto giuridico senza pace*, in *Rassegna di Giurisprudenza e di dottrina*, dicembre 2020, pp. 24-28.

sia pure temporanea, delle disposizioni introdotte con il d.l. n. 87/2018 che avevano irrigidito quelle, ben più "aperte", contenute nel testo originario del d.lgs. n. 81/2015 [102].

Il nuovo art. 93 ha disposto che «In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19[103], in deroga all'art. 21, d.lgs. n. 81/2015 e fino al 31 dicembre 2020[104], ferma restando la durata complessiva di 24 mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un massimo di 12 mesi e per una sola volta, i contratti a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015»[105].

L'articolo così riformulato si è focalizzato su proroghe e rinnovi, quindi su quei rapporti a tempo determinato in corso o che, se scaduti, potevano essere rinnovati: la disposizione, però, ha trovato applicazione anche ai contratti stipulati tra le parti per la prima volta[106].

Si può dunque ritenere che «anche al fine di favorire il riavvio delle attività nel periodo successivo alla punta massima della crisi pandemica, si liberalizza il ricorso al contratto a termine ed alla somministrazione a tempo determinato, per un preciso periodo, dodici mesi al massimo, senza l'apposizione di alcuna causale in caso di proroga o rinnovo. Tale apertura normativa vuole rappresentare una risposta al crollo di tali tipologie contrattuali verificatosi nel primo semestre dell'anno in corso, in quanto i lavoratori a termine e quelli stagionali sono stati, da un punto di vista lavorativo, tra le prime vittime del Covid-19»[107].

Novità di particolare importanza riguarda la questione relativa al numero delle proroghe che possono essere inserite nel contratto iniziale con il consenso del lavoratore: nell'articolo oggetto di analisi si parla espressamente di deroga all'art. 21, d.lgs. n.

---

[102] Come sostiene Massi E., *op. cit.* .

[103] Frase importante perché inquadra la motivazione che consente di derogare, temporaneamente, alla disciplina generale e appare più coerente rispetto alla motivazione inserita nell'originario art. 93, che creava difficoltà in sede di contenzioso: poteva infatti prefigurarsi la tesi che la riforma potesse essere utilizzata unicamente dai datori di lavoro che avevano fatto ricorso agli ammortizzatori sociali Covid-19.

[104] La data del 31 dicembre 2020 rappresenta il giorno ultimo entro il quale può essere rinnovato o prorogato un contratto a termine, come termine ultimo per la formalizzazione della proroga/rinnovo. Si veda Nota INL n. 713/2020.

[105] Le novità, pur senza esplicita menzione, si applicano anche alla somministrazione di lavoro a termine, attesa la piena equiparazione tra le due tipologie contrattuali come risulta dal d.lgs. n. 81/2015. Si veda, a riguardo, anche l'interpello n. 2/2021 del Min.Lavoro.

[106] Ad esempio, il rapporto sottoscritto in data 20 agosto (senza causale) con scadenza il 30 dicembre, potrebbe legittimamente essere prorogato per 12 mesi senza causale, cosa che in via ordinaria non accade (con il superamento della soglia dei 12 mesi è necessaria l'apposizione di una causale, pena la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto).

[107] Come ritiene Massi E., *Contratti a termine dopo il decreto Agosto. Dall'assenza di causale alla quinta proroga*, in *Ipsoa Quotidiano.*

81/2015, ove al comma 1 viene stabilito il numero massimo di quattro proroghe, con la conseguenza che è possibile inserirne una quinta[108].

Altro aspetto interessante della norma, rispetto a quanto sostenuto in precedenza, è che la data del 31 dicembre 2020 si riferisce alla formalizzazione della proroga o del rinnovo, ma gli effetti possono ben esplicarsi anche nel corso dell'anno successivo.

Per il resto, a tali rapporti a termine hanno trovato applicazione le regole generali previste dal d.lgs. n. 81/2015[109].

In linea con la *ratio* di salvaguardare i livelli di occupazione e incentivare le nuove assunzioni, da ultimo, con l'art. 7, d.l. n. 104/2020, si sono previste alcune agevolazioni per i datori di lavoro che hanno assunto con un contratto a tempo determinato o stagionale nel settore del turismo e degli stabilimenti termali, limitatamente al periodo di durata dei contratti stipulati e fino a un massimo di tre mesi[110].

Sempre in tema di proroghe e rinnovi, è intervenuta in *extremis* la l. 30 dicembre 2020, n. 178, c.d. Legge di Bilancio, che all'art. 1, co. 279, ha previsto che "All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, al comma 1, le parole: «31 dicembre 2020» sono sostituite dalle seguenti: «31 marzo 2021»".

La norma in questione ha operato semplicemente un differimento del termine, dal 31 dicembre 2020 al 31 marzo 2021, entro il quale formalizzare le proroghe e i rinnovi *ex* art. 93, co. 1, d.l. 34/2020, in deroga alla disciplina ordinaria del contratto a termine [111].

Tuttavia, lo spostamento al 31 marzo del termine finale per tale rinnovo o proroga a-causale è stato consentito solo a chi non avesse già esercitato tale diritto, cioè sono stati concessi comunque una sola proroga e un solo rinnovo eccezionali [112].

---

[108] Bisogna comunque ricordare che secondo alcuni commentatori le proroghe siano sempre 4 e che la deroga richiamata dall'art. 21 riguardi solamente la possibilità di non inserire le condizioni senza il rischio della trasformazione del rapporto.

[109] Intendendosi per tali: il divieto di stipula nelle ipotesi di divieto individuate dall'art. 20; percentuale fissata al 20% rispetto al n. dei dipendenti a tempo indeterminato, diritti di precedenza; possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine, con causale, all'Ispettorato territoriale del Lavoro per un massimo di 12 mesi; computo ai fini dimensionali dell'azienda secondo l'art. 27; trasformazione del rapporto a tempo indeterminato *ex* art. 28 in caso di illegittimità; divieti di utilizzo del c. a termine.

[110] Consistono: nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per un massimo di 3 mesi, sulla quota a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di euro 8.060 annui, con esclusione dei premi Inail.

[111] Devono ritenersi valide tutte le altre considerazioni fatte fino ad ora, come ha indicato l'INL. Per approfondire il punto rimando a Scacco A.C., *Lavoro a tempo determinato*, in *Edicola Fisco*, 27/09/2021, pp. 93-96.

[112] Lo ha precisato il Ministero del Lavoro nella risposta a interpello 3 marzo 2021, n. 2.

Una ulteriore dilazione relativa alle proroghe e ai rinnovi dei contratti di lavoro dipendente a termine è stata prevista poi, dal d.l. 22 marzo 2021, n. 41, il c.d. Decreto Sostegni approvato dal Governo Draghi, convertito, con modificazioni dalla l. 21 maggio 2021, n. 69.

All'art. 17 rubricato "*Disposizioni in materia di proroga o rinnovo di contratti a termine*", si dispone, al comma 1, che « All'articolo 93 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, il comma 1 è sostituito dal seguente: "In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, in deroga all'articolo 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e fino al 31 dicembre 2021[113], ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi, è possibile rinnovare o prorogare per un periodo massimo di dodici mesi e per una sola volta[114] i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81». Dunque, il Decreto Sostegni ha dilazionato ulteriormente il termine finale di applicazione della disciplina contenuta nell' art. 93, co. 1, d.l. 34/2020[115], spostandolo al 31 dicembre 2021[116].

Non solo, ma dalla lettura del comma 2 dell'art. 17 si evince che «Le disposizioni di cui al comma 1 hanno efficacia a far data dall'entrata in vigore del presente decreto e nella loro applicazione non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti».

Pertanto, la scelta legislativa sembra essere questa volta quella di «azzerare il contatore delle proroghe e rinnovi "agevolati" in senso a-causale intervenuti sino alla data di entrata in vigore del decreto-legge "Sostegni"»[117]. Ne deriva che, laddove le parti abbiano già usufruito di un rinnovo o di una proroga ai sensi dell'art. 93, d.l. 34/2020, sarà possibile, per le parti stesse, usufruire di una ulteriore possibilità di proroga o di

---

[113] Il termine del 31 dicembre 2021 è riferito esclusivamente alla formalizzazione della proroga o del rinnovo. Il rapporto può, quindi, proseguire anche nel 2022, come ha precisato l' INL con la Nota 713/2020.

[114] Se l'inciso "per una sola volta" fosse stato tolto, si sarebbe verificato un innumerevole susseguirsi di proroghe e/o rinnovi, sempre nel periodo massimo dei termini indicati.

[115] Il c.d. Decreto Rilancio.

[116] L'ultimo differimento era al 31 marzo, ad opera della l. di bilancio 2021.

[117] Come sostiene De Compadri L., *Il contratto a tempo determinato e la dignità del lavoro: uno sguardo al futuro*, in *Guida al Lavoro*, n. 19/2021, pp. 9-12.

rinnovo a-causale per un periodo massimo di dodici mesi, nel rispetto della durata massima complessiva di 24 mesi[118].

2. Le nuove misure sul lavoro a termine *post* Covid: osservazioni sull'art. 41-*bis* del Decreto Sostegni-*bis*

A partire dal 25 luglio 2021, data di entrata in vigore della l. 23 luglio 2021, n. 106, che ha convertito in legge, con modificazioni, il d.l. 25 maggio 2021, n. 73, noto come Decreto Sostegni-*bis,* nuove e rilevanti modifiche sono state introdotte alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato «con la finalità di promuovere e sostenere l'occupazione temporanea nella fase di uscita dalla pandemia che si dischiude, almeno così tutti speriamo, davanti a noi» [119].

L'art. 41-*bis* del decreto ivi citato, in continuità con le norme emergenziali, ha ammorbidito l'impianto del Decreto Dignità, modificando la disciplina delle causali, delle proroghe e dei rinnovi. Si tratta di importanti innovazioni con le quali il legislatore ha superato l'impostazione degli altri interventi in materia di contratti a termine varati durante il periodo acuto dell'emergenza pandemica: muovendo dal presupposto che «nella situazione attuale le perduranti incertezze dei mercati scoraggiano le assunzioni a tempo indeterminato»[120], il legislatore ha ritenuto necessario ricorrere ai contratti a tempo determinato, anche in vista dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza[121] e dell'occupazione che, auspicabilmente, ne deriverà.

---

[118] De Compadri L., *op. cit.,* sostiene che «Se il legislatore non avesse inserito la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 17, la proroga sarebbe risultata ininfluente, ai fini del mantenimento o di uno sviluppo dell'occupazione, atteso che, stante il trascorso di quasi un anno dall'entrata in vigore del d.l. 34/2020, la maggior parte dei datori di lavoro ha già utilizzato la proroga o il rinnovo agevolato».

[119] Maresca A., *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità?*, in *Labor-Il lavoro nel diritto*, n. 04/2021.

[120] Come sostiene Maresca A, *op. cit.* .

[121] c.d. PNRR: si inserisce all'interno del programma *Next Generation EU* (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni, concordato con l'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica. La principale componente del programma NGEU è il Dispositivo per ls Ripresa e Resilienza (*Recovery and Resilience Facility*, RRF), che ha una durata di sei anni, dal 2021 al 2026, e una dimensione totale di 672,5 miliardi di euro.

Nello specifico, l'art. 41-*bis*, rubricato "*Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di lavoro a tempo determinato*", ha introdotto delle rilevanti modificazioni all'articolo 19, d.l. n. 81/2015.

La prima grande modifica è contenuta nella lett. a) dell'articolo in questione, dove si prevede che «al comma 1 è aggiunta, in fine, la seguente lettera: "b-*bis*) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51"»[122]".

Questa non è la sola novità in quanto, il legislatore, dopo il comma 1 dell'art. 41-*bis*, ha introdotto il comma 1.1 il quale ha disposto che «Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma, comunque, non eccedente i ventiquattro, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51, ai sensi della lettera b-*bis*) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022»[123].

Quindi il nuovo testo dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015, rubricato "*Apposizione del termine e durata massima*" , al co.1, 1.1 e 1-*bis* risulta oggi così formulato:

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

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

b-*bis*) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.

1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verifichino specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.

---

[122] Si tratta di c.coll. nazionali, territoriali, aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle loro RSA o dalle RSU *ex* art 51, d.lgs. n. 81/2015.

[123] Va, da subito, evidenziato che le nuove disposizioni non avranno un effetto immediato, in quanto la contrattazione collettiva ci metterà del tempo per mettersi in linea con la delega ricevuta dal legislatore.

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

In sintesi, le modifiche che sono state apportate dal legislatore con il Sostegni-*bis* riguardano, da un lato, i rinnovi e le proroghe del contratto a tempo determinato diretto e in somministrazione nella correlazione con le causali introdotte dal Decreto Dignità, che «non viene archiviato ma arricchito, in quanto alle causali legali, che restano invariate, si potranno aggiungere anche quelle previste dalla contrattazione collettiva»[124]; dall'altra parte, con la seconda modifica, il legislatore ha creato una nuova ipotesi di lavoro, speciale rispetto a quella ordinaria, che consente l'assunzione temporanea nei casi ivi previsti dalla contrattazione collettiva, ponendo però il limite di qualità occupazionale che si può riscontrare nella previsione della durata minima garantita di almeno dodici mesi e un giorno[125], «affinché il lavoratore possa contare, nella fase *post* pandemica, cioè fino al 30 settembre 2022, su un periodo di occupazione sufficiente per attraversare questa fase nell'auspicata attesa del ritorno alla normalità»[126].

Il denominatore comune dei due interventi è stato il riconoscimento dell'autonomia collettiva, riportata al centro della disciplina del contratto di lavoro a termine, dopo che era stata sostanzialmente marginalizzata dal Decreto Dignità: d'ora in avanti si consente alle parti sociali, che meglio conoscono le singole realtà produttive, di individuare le ipotesi in cui è possibile apporre un termine al contratto[127].

Con l'emendamento approvato dal Parlamento con una maggioranza larghissima si è restituita alla contrattazione collettiva, anche aziendale, la regolazione dei contratti a

---

124 Come sostiene Maresca A, *op. cit.* .

125 Il termine deve infatti avere una «durata superiore ai dodici mesi».

126 Come sostiene sempre Maresca A, *op. cit.* .

127 Come osserva, ancora, Maresca A., *op. cit.*, «A conforto di quanto si è detto, si può osservare che la formulazione del rinvio al contratto collettivo utilizzata dalle norme oggetto di esame appare, quanto al suo contenuto, simile a quella che si legge nell'art. 23, comma 1, l. n. 56/1987 ("*l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro ... è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale*"). Su questa norma, com'è noto, si sono pronunziate anche le Sezioni Unite della Cassazione (2 marzo 2006 n. 4588 e la successiva giurisprudenza adesiva di legittimità v., da ultimo, Cass., 22 giugno 2012, n. 10468 e Cass., 19 marzo 2013, n. 6787) affermando che il legislatore ha operato una sorta di *delega in bianco* al contratto collettivo, quindi senza vincoli di conformazione alle previsioni della legge (nel caso in esame in questa sede l'art. 19, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 sulle causali) tanto da consentire la stipulazione di CTD anche per speciali categorie di lavoratori ». Detta norma, pur presentando delle peculiarità proprie ed inerenti al periodo storico di emanazione e vigenza, non risulta essere una novità assoluta.

termine introducendo un'ulteriore condizione per poter stipulare un contratto a tempo determinato e, di conseguenza, anche le proroghe e i rinnovi.

Alla lettera b-*bis*), per quanto riguarda l'individuazione delle «specifiche esigenze», anche se nulla è chiarito dalla novella appena esaminata, si intende che l'accordo di riferimento non potrà limitarsi a parlare di causali legate alle esigenze di natura organizzativa, tecnica o produttiva, ma le parti sociali dovranno declinarle nello specifico: queste esigenze dovranno essere precise, puntuali, determinate, sia pure riferibili all'attività ordinaria e dovranno essere individuate nella lettera di assunzione[128], in quanto, in caso di contenzioso, la mancata specificazione dell'esigenza comporterebbe, necessariamente, la conversione del rapporto a tempo indeterminato [129].

Con riferimento al rapporto tra le causali legali e quelle eventualmente previste in sede collettiva, si deve osservare che hanno pari dignità, in quanto queste ultime non operano in deroga alle prime, ma concorrono per ampliare la stipula e la reiterazione dei contratti a termine.

Il combinato disposto della nuova disposizione (lett. b-*bis*) dell'art 19. co.1) con l'art. 21, co. 01, d.lgs. n. 81/2015, ha prodotto l'effetto di inserire stabilmente le causali collettive nel sistema di controllo della reiterazione[130]: questa norma è di straordinaria importanza in quanto, per effetto del gioco dei rinvii interni alla stessa disposizione, proietta i suoi effetti sia sulla stipulazione iniziale del contratto a tempo determinato della durata superiore a dodici mesi, fino al massimo di ventiquattro mesi, sia sulla

---

[128] [Ad esempio, per favorire magari l'assunzione di giovani lavoratori finalizzata al ricambio generazionale.

[129] [129] Come sostiene Scacco A.C., *Lavoro a tempo determinato*, in *Edicola Fisco*, 27/09/2021, pp. 93-96, «nella novella introdotta dal decreto legge Sostegni-*bis* si parla espressamente di "specifiche esigenze"; sembrerebbe pertanto preferibile quell'orientamento (allora minoritario) che già con riferimento al menzionato articolo 23 della legge 56/1987, aveva parlato di "possibile attribuzione alla autonomia collettiva della facoltà di individuazione di nuove e diverse situazioni di contratto a tempo determinato a condizione però che tali fattispecie vengano esattamente e compiutamente determinate". Ed ancora, si legge nella sentenza, "[...] in una ottica volta a configurare il contratto di lavoro a termine come un contratto avente carattere eccezionale rispetto a quello a tempo indeterminato (da considerare regola generale) e, perciò con un sempre limitato ambito applicativo- si è statuito che l'ampliamento dei nuovi tipi deve essere subordinato in ogni caso alla condizione che le nuove fattispecie siano chiaramente ed esattamente delimitate." Resta pertanto tuttora applicabile alla nuova formulazione dell'articolo 19 del decreto legislativo 81/2015, a giudizio di chi scrive, la considerazione secondo cui "[...] la contrattazione collettiva", lungi dall'operare come delegato in bianco, "deve tuttavia sempre porsi in una linea di continuità con l'impianto normativo preesistente che si configura come una sorte di "legge quadro" applicabile a tutti i contratti di lavoro subordinato a termine".
Tale interpretazione è avvallata dalla nota INL 14 settembre 2021, nella quale si afferma come la norma non ponga particolari vincoli contenutistici né caratteristiche sostanziali delle causali contrattuali richiedendo, tuttavia, che tali esigenze siano specifiche e, quindi, individuino ipotesi concrete, senza utilizzare formulazioni generiche (ad es. ragioni "di carattere tecnico, produttivo, organizzativo") che richiedono ulteriori declinazioni all'interno del contratto individuale».

[130] In coerenza con il compito che la Dir. 99/70/CE affida ai legislatori nazionali.

disciplina della proroga del termine dello stesso contratto o dei rinnovi con riassunzione dello stesso lavoratore[131].

Passando al comma 1.1, per favorire la stipulazione di contratti a termine di qualità il legislatore ha limitato nel tempo questa delega alla contrattazione collettiva: la norma[132] ha stabilito che soltanto fino al 30 settembre 2022[133] le parti sociali potranno negoziare condizioni diverse da quelle legali per contratti a termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi.

Tuttavia, per una sorta di «eterogenesi dei fini»[134], dopo tale data[135], sarà possibile stipulare un primo contratto a termine superiore a dodici mesi soltanto per le esigenze previste dalla legge *ex* art. 19, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, mentre le proroghe e i rinnovi resteranno assoggettati anche alla disciplina di cui al comma 1.1, in quanto la limitazione temporale contenuta in esso fa riferimento alla sola stipula del contratto a tempo determinato di durata compresa tra i dodici e i ventiquattro mesi, e non anche per le proroghe o i rinnovi di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 81/2015.

Sostanzialmente, mentre la lett. b-*bis*) ha carattere strutturale, il comma 1.1 dell'art.19 ha carattere transitorio e una portata limitata soltanto per quanto riguarda la stipulazione del primo contratto. In altri termini, dopo il 30 settembre 2022 in via permanente sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione anche delle causali previste dalla contrattazione collettiva[136].

Il rinvio alla contrattazione collettiva riguarda solo ed esclusivamente l'individuazione delle nuove causali e non anche la deroga alla disciplina generale dei contratti a tempo determinato relativa ai divieti di utilizzo, alla durata massima dei rinnovi e alle proroghe, al numero di queste ultime, nonché agli intervalli temporali tra un contratto a

---

131 Lett. b-*bis*), co.1, art.19.

132 Art. 19, co. 1.1.

133 Intesa come ultimo giorno per la stipulazione, a ridosso delle elezioni del nuovo Parlamento.

134 Valente L., *Contratto a termine e nuove tutele: il ruolo della contrattazione collettiva dopo la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro*, Bollettino ADAPT n. 32/2021.

135 Come chiarisce l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota n. 1363 del 14 settembre 2021.

136 Come sostiene, ancora, Valente L., *op. cit.*, «Questo importantissimo ampliamento della competenza della contrattazione collettiva necessita di essere capito e condiviso dalle parti sociali, che devono affrontare la sfida della fluttuazione dei mercati post pandemica senza gli occhiali dell'ideologia e indirizzare la contrattazione aziendale sulla strada della flessibilità contrattata».

termine e quello successivo. Limiti, quindi, che continuano ad essere applicati secondo quanto previsto dalla disciplina generale degli artt. 19, co.2, e 21, d.lgs. n. 81/2015.

2.1. Le prime applicazioni del d.l. Sostegni-*bis* e le causali ammesse da alcuni contratti collettivi

Con lo scadere, a dicembre 2021, del regime agevolato, previsto da ultimo dal Decreto Sostegni, la possibilità di rinnovare o prorogare i contratti a termine dopo i primi dodici mesi senza indicare le causali è tornata ad essere assoggettata al regime ordinario delle causali *ex.* art. 19, co.1, d.lgs. n. 81/2015, al quale si aggiunge la possibilità, per la contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, di individuare delle esigenze *ad hoc*, *ex* art. 19, lett. b-bis), d.lgs. n. 81/2015, così come novellato dal Decreto Sostegni-*bis*.

Considerando che il lavoro a termine, nonostante l'incertezza della normativa, ha contribuito a sostenere l'occupazione[137], sono diversi i sindacati che hanno introdotto a livello nazionale le nuove causali, in vista della *deadline* di dicembre[138].

I contratti nazionali non hanno regolato solo le nuove causali, ma sono intervenuti anche sul limite di durata massima dei rapporti a termine fra un lavoratore e lo stesso datore e sulle clausole di contingentamento[139].

Ad aver accolto per prime l'opportunità di individuare le specifiche esigenze da poter apporre al contratto a tempo determinato, sono state le parti stipulanti del CCNL Cartai

---

[137] Come sostengono Melis V., Uccello S., nel loro estratto "*Lavoro a termine, partono le causali a misura di azienda"* (23/12/2021, *https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-termine-partono-causali-misura-azienda-AEPOWA3*), «La stretta sui contratti a termine potrebbe avere un impatto rilevante nella fase attuale, se si considera che, sui 603mila posti di lavoro creati nei primi dieci mesi del 2021, quasi 460mila sono a tempo determinato (fonte ministero del Lavoro-Banca d'Italia, nota 6 del 24 novembre 2021). I posti di lavoro creati quest'anno sono quasi 500mila in più rispetto allo stesso (difficile) periodo del 2020 e oltre 190mila in più rispetto ai primi dieci mesi del 2019. […] I dati delle Regioni rivelano che in alcuni casi (ad esempio in Veneto e in Toscana), i contratti a termine rappresentano oltre l'80% dei nuovi posti di lavoro».

[138] Mossi anche dalla paura che la stretta sui contratti a termine, causata dalla rigidità delle causali ex. art. 19, co.1, d.lgs. n. 81/2015, potesse avere un ruolo rilevante sull'occupazione.

[139] Cioè sul limite oltre i 24 mesi previsti dal Decreto Dignità e sulla percentuale massima di lavoratori a termine che l'azienda può impiegare rispetto al totale degli occupati. Esempio di recente comparsa parte da una intesa che è stata siglata il 6 dicembre 2021 e che si applica ai 100mila lavoratori delle 30mila aziende artigiane del settore alimentare. In base all'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl artigianato alimentazione-panificazione, la durata massima dei rapporti a termine è di 36 mesi. Il limite massimo di impiego dei lavoratori a termine, con più di 5 dipendenti, è del 30 per cento (quello di legge è del 20%).

Cartotecnici[140], con l'accordo di rinnovo del 28 luglio 2021, siglato per gestire l'incremento produttivo del settore del *packaging* legato al cibo, esploso con l'impennata del *food delivery*, soprattutto durante i periodi di *lockdown* nazionale[141].

Il risultato per «mantenere alto il livello di competitività del settore» è la comparsa di un passaggio in base al quale «è praticabile l'estensione a 24 mesi dei contratti a tempo determinato che siano collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi: incremento dei volumi produttivi; incremento dell'attività economica dell'impresa; partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti;

investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi; realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o riorganizzazione»[142].

Quanto previsto risulta coerente (come specificato nel contratto collettivo stesso) «con l'intendimento delle parti di favorire un assetto del mercato del lavoro che possa anche valorizzare la progressiva crescita delle competenze degli stessi lavoratori con contratto a tempo determinato ed i correlati sforzi formativi fatti dalle aziende, evitando la dispersione forzata di quello che comunque da sempre ha rappresentato il bacino privilegiato anche per eventuali assunzioni a tempo indeterminato a parità di competenze e profili professionali, preservando al contempo le flessibilità organizzative che sono richieste dalle mutevoli esigenze dei mercati».

Solo con il passare del tempo di potrà vedere l'efficacia o meno di questa previsione in termini di miglior occupabilità dei lavoratori e di maggiore competitività delle imprese.

Resta il fatto che il CCNL qui trattato risulta «operare da apripista per gli altri rinnovi contrattuali che intenderanno raccogliere la sfida lanciata dal legislatore in tema di

---

[140] [140] Sono: Associazione Italiana fra gli Industriali della Carta, Cartoni e Paste per Carta e Associazione Nazionale Italiana Industrie Grafiche, Cartotecniche e Trasformatrici, in rappresentanza dei datori, e Sindacato Lavoratori Comunicazione e la Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni, Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione e Sindacato Nazionale Ugl Carta e Stampa, in rappresentanza dei lavoratori.

[141] Misura di contenimento della pandemia che ha obbligato i nuclei familiari a rinchiudersi nelle proprie abitazioni, permettendo solo gli spostamenti per lavoro e per gravi motivi di salute.

[142] Nuovo testo dell'art. 18b), CCNL Cartai Cartotecnici, rubricato "*Tempo determinato*". Per un'analisi approfondita delle nuove causali inserite, rimando a Rizzotti S., *op. cit.* .

individuazione di specifiche esigenze che potranno giustificare una durata del contratto di lavoro superiore a dodici mesi ma inferiore a ventiquattro mesi»[143].

Sulla scia della novità introdotta dal Sostegni-*bis* anche in sede di rinnovo del CCNL Alimentazione-Panificazione[144] è stata aggiornata la parte normativa per la regolamentazione del contratto a termine, con l'introduzione all' art. 38, della lettera f), intitolata "*Ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato*", in cui sono state individuate le «specifiche esigenze che costituiscono ulteriori ipotesi di ricorso al contratto a tempo determinato», oltre a quelle previste dall'art. 19, co.1, lett. a) e b), del d.lgs. 81/2015. Nello specifico, sarà possibile la conclusione di contratti a tempo determinato anche per «punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la qualità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste», per «incrementi di attività produttiva, di confezionamento di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi» e infine per «esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione»[145].

L'intesa alla quale sono giunte le parti a seguito dello shock sanitario, degli sviluppi della tecnologia nel settore alimentare e dei cambiamenti economici, rappresenta un importante passaggio per il futuro del settore, garantendo maggiori tutele ai lavoratori e, al contempo, puntando su una maggiore competitività delle imprese[146].

Le parti sociali, con l'obiettivo di porre le basi per ripresa produttiva del Paese, sono intervenute anche sul limite di durata massima dei rapporti a termine e sulle clausole di contingentamento: in tal senso, frutto della mediazione tra le parti sociali, che hanno

---

[143] Come osserva Rizzotti S., *op. cit.* .

[144] [144] CCNL che è scaduto il 31 dicembre 2018; ha una sfera di applicazione che spazia dai rapporti di lavoro dei dipendenti delle imprese artigiane del settore alimentare, delle imprese del settore panificazione, nonché delle imprese non artigiane del settore alimentare fino a 15 dipendenti, ivi incluse quelle della somministrazione di prodotti e alimenti in attività di ristorazione. Il CCNL rinnovato scadrà il 31 dicembre 2022, mentre la sua vigenza è quadriennale e copre gli anni 2019, 2020, 2021 e 2022. Le modifiche introdotte dall'accordo di rinnovo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso (6 dicembre 2021), salve diverse e specifiche decorrenze previste per singoli istituti. Il CCNL si applica in provincia di Treviso a 548 imprese del settore alimentare artigiano e PMI per un totale di circa 2500 dipendenti occupati e a 175 imprese della panificazione che occupano complessivamente circa 670 lavoratori.

[145] [145] Tutte le causali di ricorso al contratto a tempo determinato previste dalla legge e dal presente CCNL sono alternative tra loro.

[146] Come sostiene Proietti M., *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/77 – Il rinnovo del CCNL Alimentazione e panificazione, tra aumenti retributivi e nuove tutele per i lavoratori del settore, Bollettino ADAPT 17 gennaio 2022, n. 2*, https://www.bollettinoadapt.it/per-una-storia-della-contrattazione-collettiva-in-italia-77-il-rinnovo-del-ccnl-alimentazione-e-panificazione-tra-aumenti-retributivi-e-nuove-tutele-per-i-lavoratori-del-settore/. Rimando alla lettura dell'analisi ivi citata per una completa conoscenza delle modifiche introdotte in sede di rinnovo del CCNL.

raggiunto un compromesso reciprocamente accettabile in un momento di grave difficoltà per la filiera produttiva, è la sottoscrizione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese ed i lavoratori del settore Tessile-abbigliamento-moda[147]. All'art. 29, che si occupa del contratto a tempo determinato, è stata ridotta a ventiquattro mesi[148] la durata del termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro. Tuttavia, dall'osservanza del termine suddetto, ai sensi dell'art. 19, co. 2, del d.lgs. n. 81/2015, è stata confermata l'esclusione di alcune attività presenti nell'organizzazione della filiera commerciale e distributiva della moda specificamente elencate, ossia le attività connesse alla campagna vendite in *showroom*, alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere, quelle addette alla vendita presso negozi stagionali o *temporary store* ed infine le attività di vendita stagionale o straordinaria. Le medesime attività sono state espressamente qualificate come «attività stagionali» e ciò comporta due conseguenze: è esclusa la necessità di indicazione delle causali di assunzione di cui all'art. 19, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015 e non si applicano gli intervalli di interruzione di dieci/venti giorni nei casi di successione tra contratti a tempo determinato.

Per il periodo di vigenza del CCNL Tessile-Abbigliamento-Moda[149] «a titolo sperimentale e transitorio», la percentuale dei lavoratori che possono essere occupati a tempo determinato rispetto ai dipendenti in forza a tempo indeterminato è elevata dal 30 al 32%[150]. Discorso analogo vale anche per il CCNL Pelli e Succedanei-Ombrelli e Ombrelloni dove, all'art. 31, co. 4 intitolato "*Durata del contratto a termine e deroghe*", si legge che «in relazione alla peculiarità del settore pelletterie ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva, oltre alle attività stagionali previste dal

---

[147] Sottoscritto in data 31 gennaio 2022. I nuovo testo del Contratto riprende i contenuti del Ccnl 5 luglio 2017 con le modifiche e le integrazioni apportate dall'Accordo di rinnovo 28 luglio 2021, con alcune aggiunte concordate successivamente con i sindacati e con i necessari aggiornamenti di carattere tecnico. Per la parte normativa sono state concordate poche, specifiche modifiche che, senza stravolgere l'impianto normativo vigente, introducono comunque alcune flessibilità organizzative in favore delle aziende; per la parte economica, a fronte di un aumento dei minimi contrattuali pari a 72 euro lordi (al 4° livello), si sono ottenuti 2 anni senza aumenti del costo del lavoro per le imprese (dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2022) e un prolungamento della durata del Contratto nazionale da tre a quattro anni (dal 1° aprile 2020 al 31 marzo 2024).

[148] Si è adeguato alla legge.

[149] Quindi fino al 31 marzo 2024.

[150] Compresi gli eventuali contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 43 del CCNL, di cui si è elevata dal 10 al 12% la percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato.

DPR. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale dei ventiquattro mesi» sono: le attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; gli allestimenti di stand fieristici, *showroom*, campagna vendite, esposizioni ed attività similari; le attività connesse a *corner* ed esposizioni; le attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite, anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda, difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato.

Il rinnovo del contratto della pelletteria ha rappresentato, così come gli altri casi qui riportati, un esempio di buone e proficue relazioni sindacali atte a migliorare sia le condizioni di lavoro dei lavoratori sia la concorrenza leale tra le aziende.

2.2. Il nuovo contratto a termine a durata minima garantita (CTD-DMG) per l'occupazione di qualità: le finalità e le prime questioni interpretative

Passo, a questo punto, ad esaminare la seconda novità del nuovo testo dell'art 19, d.lgs. n. 81/2015, contenuta nel comma 1.1.

Il legislatore, in un momento di grande incertezza causato dalla pandemia, ha inteso favorire una occupazione a termine di una certa durata[151], con l'introduzione di un contratto a tempo determinato di «durata minima garantita»[152]: «la finalità perseguita dal legislatore è quella di favorire fino al 30 settembre 2022 l'occupazione temporanea, ma *di qualità* perché durevole nel medio tempo (superiore a 12 mesi, ma non eccedente i 24) consentendo, anzi incentivando le assunzioni a termine nei casi previsti dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale e aziendale), per garantire così al lavoratore un periodo limitato, ma stabile, di occupazione nella fase di uscita dalla pandemia»[153].

---

[151] Almeno dodici mesi e un giorno.

[152] c.d. CTD-DMG, come la definisce Maresca A., *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità?*, in *Labor-Il lavoro nel diritto*, n. 04/2021.

[153] Come sostiene Maresca A., *op. cit.* .

Gli elementi della fattispecie sono, dunque, due: un termine, individuato dalle parti tra il minimo e il massimo, e una delle specifiche esigenze stabilite dalla contrattazione collettiva. Il ricorso a questo contratto speciale, tuttavia, è possibile solo fino al 30 settembre 2022 e ciò porta a ritenere[154] che esso si instauri nell'ambito delle misure di rilancio dell'occupazione *post* pandemia, in linea con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza[155].

Da ultimo, va detto che il nuovo contratto a durata minima garantita pone diverse questioni interpretative[156], che auspicabilmente dovrebbero essere oggetto di analisi e di interpretazione da parte della dottrina. Pertanto, senza avere alcuna pretesa di esaustività, nel presente lavoro se ne elencano alcune, riguardanti il rinnovo e la proroga.

Il primo problema che si pone riguarda la possibilità per il datore di lavoro di assumere con il CTD-DMG lavoratori che in precedenza aveva già utilizzato a termine, senza dover ricorrere alle causali. Stando alla lettera della norma, infatti, il datore di lavoro potrà rinnovare un contratto a tempo determinato per un lavoratore che, in precedenza, era stato assunto in ottemperanza alle causali legali e il rinnovo potrà riguardare anche mansioni e categoria diverse rispetto al precedente contratto, non risultando, dal dettato normativo, alcuna limitazione. Il riferimento alla lett. b-*bis*), cioè alle sole causali collettive ma non anche a quelle legali, sembra formulato proprio con riferimento alla possibilità che il CTD-DMG si configuri come un rinnovo rispetto ad un contratto di lavoro a tempo determinato intercorso tra le stesse parti che, in questo caso, vengono vincolate al solo rispetto delle causali collettive, ma solo se siano state previste e quando lo saranno.

Ovviamente, tale rapporto, concluso per «specifiche esigenze» previste dalla contrattazione collettiva, dovrò avere una durata superiore ai dodici mesi, nel rispetto dei ventiquattro complessivi.

---

[154] Sulla scorta del pensiero di Maresca A., *op. cit.* .

[155] Il PNRR, già richiamato.

[156] Per un approfondimento dettagliato del problema dell'ambito di applicazione, del rinnovo e della proroga del CTD-DMG, del termine di efficacia temporale, del regime sanzionatorio applicabile, rimando a Maresca A., *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità?*, in *Labor-Il lavoro nel diritto*, n. 04/2021.

Inoltre, in coerenza con quanto appena detto, con riguardo alle finalità dello speciale contratto a termine di promozione ed incentivazione dell'occupazione temporanea, si ritiene che per esso non operino né i limiti quantitativi *ex* art. 23, d.lgs. n. 81/2015, né quelli di durata massima *ex* art. 19, co. 2, previsti per la generalità dei contratti a termine.

Altro problema riguarda la possibilità di prorogare questo speciale contratto quando esso sia stato inizialmente stipulato per la durata minima di dodici mesi ed un giorno e le parti intendano differire il termine fino al limite massimo dei ventiquattro mesi.

Anche questa possibilità non risulta preclusa dal legislatore, anche se «si può senz'altro immaginare che il legislatore auspichi l'utilizzo della durata massima del CTD-DMG, anziché di quella minima e ciò dovrebbe indurre ad ammettere anche la proroga»[157].

La proroga, dunque, potrà avvenire senza la necessità delle causali legali del co.1, dell'art. 19, ma, quando interverranno le causali collettive, la proroga dovrà invece essere convenuta dalle parti nel rispetto di esse, come prima detto per i rinnovi interpretando in tal senso il riferimento del co. 1.1, dell'art. 19 alla lett. b-*bis*).

In conclusione, se pur con le difficoltà applicative ivi illustrate, credo che le disposizioni appena descritte siano un valido tentativo di allentare le rigidità delle causali legali e di assicurare un minimo di stabilità ai rapporti di lavoro, minati dalle incertezze del periodo in cui stiamo vivendo che in parte si è chiuso alle nostre spalle.

[157] Secondo il parere di Maresca A., *op. cit.* .

3. Il Decreto Reclutamento per il lavoro a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione

Per quanto riguarda il pubblico impiego, è opportuno ricordare che la disciplina delle causali non trova applicazione: per i dipendenti pubblici, ai sensi dell'art.1, co. 3, d.l. n. 87/2018, resta in vigore la disciplina sul contratto a termine previgente alle novelle operate dall'art. 1 del Decreto Dignità. Ne consegue che le disposizioni fino ad ora esaminate non modificano la disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, diretto o in somministrazione, dei lavoratori del settore pubblico.

Per far fronte all'emergenza da Covid-19, tra le varie misure specifiche che hanno interessato le pubbliche amministrazioni[158], l'art. 1, d.l. 9 giugno 2021, n. 80, il c.d. Decreto Reclutamento, convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, rubricato "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacita' amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", ha introdotto una disciplina speciale in materia di assunzioni a tempo determinato di personale qualificato da parte delle amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Tra gli obiettivi[159] del decreto citato compare la volontà di rafforzare la macchina amministrativa inserendo esperti e professionisti in grado di gestire i progetti e le procedure previste dal Piano, che per essere realizzato ha bisogno dell'immissione straordinaria di nuove competenze, sia tecniche che gestionali.

Il Decreto Brunetta[160] per le assunzioni nella Pubblica Amministrazione prova a rispondere a questa esigenza, prevedendo le modalità con cui saranno reclutati tecnici e

---

[158] Per approfondire le misure adottate in generale rimando a Camera dei deputati, *Emergenza Covid-19: le misure per le PA*, 15/01/2022, https://temi.camera.it/leg18/temi/emergenza-covid-le-misure-per-le-pa.

[159] Gli altri obiettivi, qui non trattati, sono: trovare delle misure per la valorizzazione dei dipendenti pubblici già in servizio e mettere le basi per la realizzazione delle riforme sulla giustizia. Investe inoltre nei dipendenti pubblici già in servizio, favorendo progressioni di carriera più fluide, osmosi con il settore privato, valorizzazione del merito e prevede il potenziamento di enti per rafforzare la formazione dei lavoratori pubblici e l'assistenza tecnica alle amministrazioni.

[160] Il provvedimento, approvato dal Consiglio dei Ministri su proposta del Presidente Mario Draghi, del Ministro per la Pubblica Amministrazione Renato Brunetta e del Ministro della Giustizia Marta Cartabia, compone, insieme ai decreti già pubblicati dal Governo relativi alla *governance* del Piano nazionale di ripresa e resilienza e alla semplificazione, il pacchetto di misure normative per la realizzazione del PNRR.

consulenti che lavoreranno all'attuazione del Piano. Nello specifico, immette nell'ordinamento dei percorsi semplificati e straordinari che permettono di assumere a tempo determinato le figure necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati e che conferiscono incarichi di consulenza in maniera trasparente, con particolare attenzione al merito e alle competenze, creando nuove opportunità soprattutto per i giovani.

La disciplina speciale per il reclutamento a tempo determinato, pertanto, riguarda il personale specificamente destinato alla realizzazione dei progetti, finanziati nell'ambito del PNRR, dei quali le amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione[161]: motivo per cui i contratti di lavoro stipulati devono indicare specificamente, a pena di nullità, il progetto nel PNRR nell'ambito del quale la prestazione lavorativa viene erogata. L'amministrazione può recedere dal contratto per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nell'ipotesi di mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi e finali previsti dal progetto.

Per quanto riguarda la durata dei contratti, il co.2 dell'art. 1, d.l. n. 80/2020, stabilisce che «possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026[162]», ed essi possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta, fermo restando i limiti perentori di cui sopra.

Ai sensi del co. 3, art. 1, d.l. n. 80/2021, l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato nell'ambito dei progetti del PNRR può essere valorizzata prevedendo, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40%, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi[163]: la disposizione rende così appetibile il ricorso a contratti a tempo determinato

---

[161] Le amministrazioni coinvolte nelle nuove e specifiche modalità di reclutamento introdotte dall'art. 1, co. 1, del d.l. n. 80/2021, sono: le amministrazioni periferiche/territoriali beneficiarie dei progetti indicati nel PNRR e che ne sono quindi anche responsabili dell'attuazione; le amministrazioni centrali che devono esprimersi sulla ammissibilità delle spese sostenute dalle amministrazioni territoriali per il reclutamento del personale destinato a realizzare i progetti previsti dal PNRR.

[162] Data della fine del PNRR.

[163] In ottemperanza alla richiesta della Commissione Europea di non disperdere le competenze acquisite dalle PA dopo il 2026.

indirizzati a personale con alta specializzazione, proprio nella previsione di questa corsia preferenziale.

Per quanto riguarda l'individuazione del personale con cui stipulare i contratti di lavoro a termine, essa avviene attraverso diversi canali di accesso. Un primo canale di reclutamento è individuato dal co. 4, art. 1, d.l. n. 80/2021, che introduce la possibilità di svolgere le procedure concorsuali mediante le modalità digitali, decentrate e semplificate, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli ai sensi dell'art. 10, co.1, lett. c), d.l. 01 aprile 2021, n. 44[164], lo svolgimento della sola prova scritta. In coerenza con l'obiettivo di garantire nuove opportunità per i giovani, la norma specifica che «Se due o più candidati ottengono pari punteggio, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, è preferito il candidato più giovane di età[165]». Di particolare interesse la previsione di cui al co. 4-*bis* dell'art.1, che estende questa procedura di reclutamento anche alle amministrazioni che non sono interessate dall'attuazione del PNRR.

Un secondo canale di reclutamento, al co.5 e dal co.9, art. 1, d.l. n. 80/2021, introduce un'interessante novità: si prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso il Portale di Reclutamento[166], istituisca uno o più elenchi ai quali si possono iscrivere i professionisti[167] e il personale in possesso di un'alta specializzazione per essere assunti specificamente con un contratto di lavoro a tempo determinato[168], tramite apposite procedure idoneative che prevedono una sola prova scritta. Qualora la prova sia superata, al personale reclutato secondo questa modalità, è riconosciuto esclusivamente il diritto all'inserimento nei predetti elenchi in ordine di graduatoria, sulla base della quale le amministrazioni attingono ai fini della stipula dei contratti.

---

164 D.l. che introduce "*Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici*".

165 Norma di dubbia compatibilità con il principio di non discriminazione in base all'età sancito all'art.19 TFUE, nella Direttiva del Consiglio n. 2000/78/CE e all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

166 Già previsto dall'art. 3, co.7, l. 19 giugno 2019, n. 56, "*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo.*"

167 Come definiti ai sensi dell' art. 1, l. 14 gennaio 2013, n. 4.

168 Per alta specializzazione si intende il possesso della laurea magistrale o specialistica e di uno dei seguenti titoli in settori scientifici o ambiti professionali strettamente correlati all'attuazione dei progetti: dottorato di ricerca o master universitario di secondo livello; documentata esperienza professionale, qualificata e continuativa, di durata almeno triennale, maturata presso enti pubblici nazionali ovvero presso organismi internazionali o dell'Unione europea.

Un terzo canale di reclutamento, previsto dal co. 11, art. 1 del decreto in analisi, è il ricorso ai concorsi unici centralizzati, organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica[169].

Infine, un quarto canale di reclutamento, di cui al co. 14, art.1, d.l. n. 80/2021, estende anche alle assunzioni a tempo determinato le graduatorie concorsuali già vigenti nel nostro ordinamento[170]: ai sensi dell'art. 4 del d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla l. 30 ottobre 2013, n. 125, recante "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*", le amministrazioni che devono fare assunzioni a tempo determinato, ferme restando le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, piuttosto che indire procedure concorsuali a tempo determinato, possono attingere, nel rispetto ovviamente dell'ordine di posizione, alle loro graduatorie vigenti per concorsi a tempo indeterminato. La norma è immediatamente operativa ed efficace sulle graduatorie già in essere, anche se la previsione non era inserita nel bando di concorso. L'assunzione a tempo determinato di un soggetto collocato in una graduatoria per assunzioni a tempo indeterminato fa sì che lo stesso, al ricorrere dei presupposti e delle condizioni necessarie previste dalla legge, possa poi essere assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza la necessità di altre procedure[171].

Rimane comunque ferma, nonostante le novità appena esaminate, la possibilità di ricorrere alle procedure ordinarie di accesso al pubblico impiego, considerato che le

---

[169] Ai sensi del co. 3-*quinquies,* art. 4, d.l. 31 agosto 2013, n. 101, recante "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*", convertito con modificazioni dalla l. 30 ottobre 2013, n. 125.

[170] La graduatoria indica la successione degli idonei, secondo l'ordine di merito. I primi graduati, fino alla concorrenza dei posti messi a concorso, sono i potenziali vincitori, ma essi possono essere proclamati tali solo quando viene accertato l'effettivo possesso dei requisiti previsti dal bando. Lo scorrimento delle graduatorie nei concorsi pubblici dà la possibilità ai candidati di poter accedere al posto messo a disposizione, nel caso si liberino delle posizioni.
Il procedimento è molto semplice: chi è più in alto in graduatoria, vince il concorso e, se accetta di firmare il contratto, verrà assunto dall'ente. Nel caso qualcuno rinunci, avviene lo scorrimento delle graduatorie, fino a raggiungere il numero di posti indicati dal bando: se ci sono dei candidati che hanno rinunciato al loro diritto del posto messo a disposizione, verrà stilata un'altra graduatoria, facendo salire di posto i candidati che sono risultati idonei, ma non vincitori. Generalmente si propende per lo scorrimento delle graduatorie, piuttosto che indire un nuovo concorso, per poter risparmiare denaro e tempo, ma non si tratta di una scelta obbligata. Proprio per questo, bisogna specificare che non esiste alcun diritto allo scorrimento. Il meccanismo dello scorrimento delle graduatorie, infatti, risponde a un principio di economicità che, secondo il ministro per la Pubblica amministrazione, "non deve prevalere a scapito della meritocrazia, né delle esigenze concrete delle amministrazioni. Aggiungo, a scanso di equivoci, che gli idonei di un concorso non sono assimilabili ai vincitori. All'idoneità non consegue un diritto all'assunzione". Questa possibilità, dunque, è estesa anche ai candidati per la stipulazione di contratti a tempo determinato.

[171] Per una conoscenza dettagliata della procedura, rimando alla Circolare n. 5/2013.

modalità di reclutamento previste dall'art. 1 del Decreto Reclutamento costituiscono una nuova possibilità che, tuttavia, lascia inalterate le ulteriori disposizioni vigenti in materia di concorsi pubblici.

Le parole d'ordine che sembrano ispirare il provvedimento sono «merito, trasparenza, opportunità, valutazione e monitoraggio»[172]: il tentativo di semplificazione del pubblico impiego, incentivato dal Decreto Reclutamento, è la pietra angolare per la modernizzazione del Paese, che insieme al capitale umano, senza il quale il lavoro nulla sarebbe, può portare alle tanto attese trasformazioni per sincronizzare le culture locali con l'efficienza globale[173]. Sembra, dunque, consolidarsi finalmente l' idea che la semplificazione trovi il suo fulcro nel «rafforzamento delle strutture amministrative attraverso l'investimento in risorse personali e digitali»[174]. A tal proposito, le novità proposte nel Decreto Reclutamento, hanno trovato applicazione nel recente d.l. 20 aprile 2022, n. 36, recante "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*"[175]. All'art. 10, rubricato "*Disposizioni in materia di conferimento di incarichi per il Piano nazionale di ripresa e resilienza*", si prevede, al co.4, che «Al fine di rafforzare la propria capacità amministrativa, anche nell'ambito degli interventi attuativi del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per il conferimento di incarichi professionali le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165[176], con riferimento a procedure da avviare e già avviate, possono ricorrere alle modalità di selezione di cui all'articolo 1 del decreto

---

172 Dalle parole di Brunetta R., ministro per la Pubblica amministrazione.

173 Per la lettura integrale dell'intervista al ministro Brunetta, rimando a Trovati G., *Brunetta: "Nel nuovo decreto sul Pnrr tempi dimezzati per la PA"*, 18/02/2022, https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/18-02-2022/brunetta-%E2%80%9Cnel-nuovo-decreto-sul-pnrr-tempi-dimezzati-la-pa%E2%80%9D.

174 Come ritiene Natalini A., *Obbligo di cambiamento. Far funzionare la Pubblica amministrazione*, in *Mondoperaio*, n. 06/2021, pp. 18-22.

175 Il provvedimento ha rilevantissime ricadute su tutti i settori della conoscenza ed in particolare sulla scuola con la riforma del sistema di reclutamento e con l'introduzione per legge di meccanismi di incentivazione salariale che sono stati ampiamente contestati. Per una lettura approfondita sulle criticità emerse, rimando alla lettura del contributo di Cosentino G. *Non basta una legge per fare una riforma. Osservazioni sulla nuova disciplina della formazione iniziale e continua dei docenti delle scuole secondarie (d.l. 30 aprile 2022, n. 36)*, in *CISL SCUOLA*, 16 maggio 2022, http://www.cislscuolalatina.it/index.php/260-informazione/7281-dossier-cosentino-non-basta-una-legge-per-fare-una-buona-riforma.

176 Recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", in cui specifica che «Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300».

legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113», allargando l'ambito di applicazione delle modalità di reclutamento agevolate non solo alle amministrazioni *ex* art. 1, co.1, d.l. 80/2021, ma anche ai «soggetti attuatori di interventi previsti dal medesimo Piano».

Questa è la prova che si può pensare di sfruttare gli interventi del PNRR per farli diventare «laboratori del cambiamento in cui sperimentare un nuovo modo di fare riforme che poggi sulla valorizzazione delle esperienze di innovazione realizzate in questo ambito»[177].

Occorre infatti riconoscere che le crisi, siano esse economiche, finanziarie, politiche, sanitarie, ambientali, non sono un fattore straordinario nella storia del nostro Paese [178]: le amministrazioni pubbliche, allora, devono «essere pensate per anticipare queste crisi, adattandosi a una realtà che muta in genere gradualmente ma non di rado attraverso improvvisi *shock* esogeni»[179]. La pandemia è stata malamente fronteggiata con la decretazione di emergenza, che ha solo acuito l'impreparazione generale a livello amministrativo: uno dei grandi problemi, che non hanno consentito che la macchina burocratica funzionasse al meglio, è stato determinato dalla difficile interpretazione giuridica delle molteplici norme vigenti a causa della progressiva stratificazione degli interventi di ristoro e sussidio. Su questo piano, la semplificazione procedimentale, insieme alla forte digitalizzazione avviate con il PNRR, dovrebbero permettere alle amministrazioni, in un futuro, di adattarsi meglio e in modo meno improvvisato alle perturbazioni determinate dalle crisi ricorrenti.

---

[177] Come sostiene Natalini A. *op. cit.* .

[178] Basti pensare alle crisi finanziarie del 1992 e del 2008.

[179] Sempre dal contributo di Natalini A. *op. cit.* .

CAPITOLO III

LA DIGNITÀ DEL LAVORO: UNO SGUARDO AL FUTURO

1. La sorte dei contratti a termine emergenziali dal 30 settembre 2022: proposte di modifica

Dall'analisi della normativa emergenziale è emerso che le nuove causali previste dalla contrattazione collettiva sono operative per un periodo limitato, ovvero dall'entrata in vigore della legge di conversione del Sostegni-*bis* fino al 30 settembre 2022.

La nota dell'Ispettorato del lavoro n. 1363 del 14 settembre 2021 fa una fotografia di quello che potrebbe accadere, in quanto si sta ragionando sull'eliminazione del termine «entro il 30 settembre 2022». La situazione potrebbe essere questa: il primo contratto di lavoro potrà avere una durata superiore anche a dodici mesi, indicando le ragioni specifiche previste dalla contrattazione collettiva nazionale, purché la stipula avvenga entro la *deadline* del 30 settembre[180]. Superata questa data, il primo contratto superiore a dodici mesi potrà avvenire esclusivamente richiamando le lettere *a)* e *b)* del co.1 dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015, mentre nessun problema si avrà sulle proroghe e sui rinnovi. Questo significa che anche dopo il 30 settembre 2022 si potrà prorogare o rinnovare un contratto a termine richiamando la lettera b-*bis*)[181] del Sostegni-*bis*. Questo passaggio è permesso in quanto nel successivo art. 21 che rubrica appunto "*Proroghe e rinnovi"* si richiama esclusivamente l'intero art.19[182] che non è soggetto a limitazione temporale[183].

---

[180] Come sostiene Caratti L. in un'intervista nel 30°forum lavoro/fiscale, *Novità del contratto a tempo determinato*, in *WebTV- Consulenti del Lavoro*, 24/09/2021, https://www.consulentidellavoro.tv/watch.php?vid=7c25220ef.

[181] «specifiche esigenze previste dai contratti collettivi».

[182] Ai fini appunto della proroga e del rinnovo.

[183] È soggetto a limitazione temporale solo il co.1.1 dell'art. 19, d.lgs. n. 81/2015 così come modificato dal Decreto Sostegni-*bis*.

La sospensione del Decreto Dignità per un periodo così lungo, dunque, «suggerisce la considerazione per cui l'attuale declinazione del contratto a tempo determinato sia inidonea a supportare una ripresa economica delle aziende e del Paese»[184].

Nonostante il timore circa il rischio di una perdita immediata e simultanea di una ingente quantità di posti di lavoro causata dal drastico calo della domanda di lavoro[185], il periodo della pandemia ha anche registrato nuove assunzioni. La creazione di posti di lavoro è stata sostenuta soprattutto dai contratti a tempo determinato[186]: questa tipologia contrattuale, che sconta da sempre un pregiudizio negativo, «in quanto ritenuta *tout court* sinonimo di precarietà[187], ha dimostrato la sua potenzialità in termini di accesso al mondo del lavoro, maturazione di esperienza e probabilità di successiva stabilizzazione.

A questo punto è lecito domandarsi se sia il caso di completare con più coraggio il processo di timida liberalizzazione[188] del contratto a termine, per cercare di sfruttarne i potenziali effetti positivi in termini occupazionali.

Questa forma contrattuale infatti, «i cui paletti applicativi sempre più rigidi sono diventati politicamente il baluardo della lotta alla precarietà, con piccoli, ma incisivi ritocchi, potrebbe divenire un elemento fondamentale per gestire la flessibilità del

---

184 Come sostiene De Compadri L., *Il contratto a tempo determinato e la dignità del lavoro: uno sguardo al futuro*, in *Guida al Lavoro*, n. 19/2021, pp. 9-12.

185 [185] Nella *, Nota OIL COVID-19 e il mondo del lavoro:7ˆ edizione. Stime e analisi aggiornate sull'impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro,* 25/01/2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_767283.pdf, si legge infatti che « In totale, nel 2020 si sono registrate perdite occupazionali senza precedenti a livello mondiale rispetto al 2019, pari a 114 milioni di lavori. In termini relativi, le perdite occupazionali sono state maggiori per le donne (5,0 per cento) rispetto agli uomini, e per i giovani lavoratori (8,7 per cento) rispetto ai lavoratori più anziani». Dai dati forniti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dalla Banca d'Italia e dall'ANPAL, in *Mercato del lavoro: dati occupazionali al tempo della pandemia Covid-19*, in *Ipsoa Quotidiano*, 17/01/2022, https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2022/01/18/mercato-lavoro-dati-occupazionali-tempo-pandemia-covid-19, nel 2021 l'andamento delle posizioni di lavoro alle dipendenze si è rafforzato: da giugno il numero di contratti attivati è tornato sui livelli prevalenti prima dello scoppio della pandemia e, negli ultimi mesi dell'anno, ha quasi raggiunto il sentiero di crescita che si sarebbe registrato se l'evoluzione della domanda di lavoro si fosse mantenuta, anche durante l'emergenza sanitaria, sugli stessi ritmi del periodo 2018-19. Nel complesso del 2020-21 sono stati infatti attivati, al netto delle cessazioni, circa 560.000 nuovi posti di lavoro alle dipendenze, rispetto ai 605.000 del biennio precedente. La dinamica beneficia tuttavia del basso numero di cessazioni, ancora contenuto dal ricorso diffuso agli strumenti emergenziali di integrazione salariale, di cui è previsto il graduale superamento nel 2022.

186 Pavone A., *La lezione del Covid e le troppe ambiguità sul contratto a termine,* in *Il Sole 24 Ore*, 17/12/2021, p. 6, individua le ragioni per cui in queste nuove assunzioni c'è una quota rilevante di contratti a termine. Egli ritiene che «si tratta in parte di un recupero dei posti di lavoro a termine i cui contratti non sono stati confermati durante la pandemia e in parte di un naturale effetto del permanere dell'incertezza del quadro economico complessivo».

187 Come sostiene sempre Pavone A., *op. cit.* .

188 Iniziato in risposta alla crisi pandemica.

personale, con notevole vantaggio per le aziende e, senza per questo, cagionare alcun danno al lavoratore»[189].

Partendo da un ragionamento sulla Direttiva 1999/70/CE[190] si evince che secondo quest'ultima, per evitare l'abuso dei contratti a termine, sarebbe stato sufficiente adottare «una o più misure» tra quelle proposte al co.1 della clausola n. 5. Il legislatore italiano, non solo ha recepito le causali, di cui alla lettera *a*), e la durata massima, di cui alla lettera *b*), ma ha addirittura introdotto altri vincoli: ha aggiunto un limite al numero massimo di contratti stipulabili per azienda e un limite ulteriore al numero massimo di proroghe, che devono essere riferiti all'intera vita del rapporto tra datore e lavoratore.

Fermo restando che gli abusi vanno sempre limitati e combattuti, tutta questa regolamentazione rende complesso l'utilizzo di questa tipologia contrattuale e cadere in errore nella stipula dei contratti è di un'estrema facilità.

Per iniziare, la prima idea che si presenta è «di limitare il periodo a cui riferire le verifiche del rispetto di tutti i limiti ad un tempo "congruo", ed evidentemente congruo non può essere illimitato, come lo è attualmente»[191]: ridimensionando questo aspetto da un lato si renderebbe più semplice la stipulazione di contratti a tempo determinato mentre dall'altro lato si diminuirebbe il contenzioso.

Altro paletto eccessivamente limitante riguarda il numero massimo di quattro proroghe: se già si è limitata la durata massima del contratto, viene spontaneo chiedersi per quale motivo debba esserci anche un numero massimo di proroghe[192].

---

[189] Come sostiene Baltolu M., *Caro contratto a termine, il nostro è un amore impossibile*, in *Rassegna di Giurisprudenza e dottrina*, maggio 2022, pp. 28-31.

[190] Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato che, al co. 1 della clausola n. 5 - *Misure di prevenzione degli abusi* - recita: «Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.".

[191] Come suggerisce Baltolu M.*, op. cit.*, che continua: «A tal proposito è intervenuta recentemente anche la Corte d'Appello di Milano ritenendo un lasso di tempo pari a 7 anni un ragionevole lasso di tempo superato il quale i rapporti a termine tra i medesimi soggetti "decadono" e non devono più essere computati nella durata massima dei 24 mesi (sentenza n. 1375/2021). Questo servirebbe ad evitare sanzioni per chi, in assoluta buona fede, dovesse malauguratamente escludere dal computo della durata massima uno o più rapporti di lavoro vetusti, magari risalenti - e non sarebbe infrequente - in tempi in cui non esistevano le comunicazioni telematiche, o i cui documenti cartacei sono stati eliminati poiché trascorsi oltre 5 anni».

[192] Curiosamente, tra l'altro, la differenziazione tra proroga e rinnovo è stata aggiunta dal legislatore italiano, in quanto la Direttiva menziona solo i rinnovi.

Altra proposta ipotizzabile potrebbe essere quella di riportare il contratto a termine ad una a-causalità di trentasei mesi, lasciando alle parti sociali l'individuazione degli ambiti produttivi in cui porre dei limiti. Nel caso in cui non si volessero abbandonare *in toto l*e causali c.d. legali, «si potrebbe riformare l'istituto del contratto a termine portando la a-causalità a ventiquattro mesi, limitando le causali per i successivi dodici mesi»[193].

Infine, a fronte di tutte le limitazioni esistenti, si potrebbe escludere, almeno entro i dodici mesi, l'obbligo di causale agli intervenuti rinnovi, che «di fatto sono delle proroghe per cui è variata la motivazione»[194]. Nell'attuale contesto economico, così incerto e instabile, il contratto a tempo determinato, liberato dai vincoli delle causali legali, potrebbe rappresentare il trampolino di lancio verso un incremento dell'occupazione[195], ma potrebbe anche ridurre il rischio altissimo di contenzioso tra datori di lavoro e lavoratori sulla corrispondenza tra realtà sostanziale e causali indicate nel contratto[196]. Non ci si deve dimenticare che la flessibilità iniziale spesso rappresenta «il biglietto d'ingresso per la stabilità»[197] ma a condizione che ci siano regole certe per tutti.

A conclusione di questa riflessione, la semplificazione estrema, perfettamente in linea con quanto imposto dalla normativa europea, sarebbe quella di indicare una e una sola delle misure proposte, come ad esempio la durata massima consentita, abolendo tutti gli altri limiti farraginosi[198]. Il rapido allargamento dei confini, dei metodi, dei destinatari e degli obiettivi di tutela pone delle prospettive del tutto nuove, che richiedono anche ai giuristi metodi di analisi diversi dal passato e spesso un cambiamento dello stesso punto di vista[199].

---

[193] Così propone De Compadri L., *op. cit.* .

[194] Come ritiene Baltolu M.*, op. cit.* .

[195] Nell'ottica ovviamente che lo stesso rapporto di lavoro venga stabilizzato nel caso di economia produttiva in crescita.

[196] Dovuta alla rigidità e astrattezza delle causali legali, come ho avuto modo di chiarire nel Capitolo I del presente lavoro.

[197] Come ritiene sempre Baltolu M.*, op. cit.,* a cui rimando per una lettura completa di ulteriori proposte migliorative del contratto di lavoro a tempo determinato.

[198] In attuazione anche del co. 4 della clausola 8 – Disposizioni di attuazione – della già citata direttiva CE, in cui si afferma: "Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, ivi compreso quello europeo, accordi che adattino e/o completino le disposizioni del presente accordo in modo da tenere conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate."

[199] Come sostenuto da Occhino A., Treu T., *Diritto del lavoro. Una conversazione*, Bologna, Il mulino, 2021.

2. Ripresa "a termine" del lavoro: le donne e l'occupazione

Uno dei temi oggi fondamentali, sia per la valutazione dell'impatto della pandemia sul nostro sistema socio-economico e lavorativo, sia per disegnare prospettive di ripartenza che sappiano rispondere alle sfide che l'attualità impone, riguarda la possibilità di arginare e risolvere le nuove disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro: gli effetti causati dal Covid-19 sono stati, in generale, un fattore di accelerazione di queste ultime e hanno aggravato un fenomeno già preesistente, quale quello della disparità di genere[200].

Anche se il 2021 sarebbe dovuto essere l'anno del recupero occupazionale, il mercato del lavoro italiano non ha risposto in modo adeguato al fine di raggiungere i livelli *pre*-pandemia. Le donne hanno visto ridurre in modo molto più significativo rispetto agli uomini i volumi occupazionali e hanno incontrato più difficoltà nell'avviarsi sul percorso della ripresa: quasi la metà dei posti di lavoro persi a seguito della pandemia (49,2%) è stato femminile. Le lavoratrici hanno, infatti, subito una perdita del posto di lavoro considerevole: si sono registrate circa 279.000 occupate in meno[201]. Sono dati preoccupanti, che si aggiungono ad un quadro di contesto notoriamente critico, «di un mercato del lavoro, quale quello italiano, strutturalmente gravato da divari di genere rilevanti in termini di partecipazione al lavoro, livelli e qualità dell'occupazione»[202].

Il decremento degli occupati di genere femminile è stato causato in primo luogo dalla maggior presenza femminile in quei settori che sono stati colpiti maggiormente dalla pandemia, come i servizi domestici, il comparto degli alberghi e della ristorazione, le attività ricettive e anche il commercio: nel solo mese di dicembre 2020, sui circa 100.000 occupati in meno la percentuale di donne è stata pari a circa il 98%.

---

[200] Come ritiene la Ministra per le pari opportunità Bonetti E. in Camera dei deputati, *Resoconto stenografico. Indagine conoscitiva sulle disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro*, 30/11/2021, http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/stenografici/html/11/indag/c11_disuguaglianze/2021/11/30/indice_stenografico.0021.html#.

[201] Dati riportati in Dini E., Ufficio Studi, Fondazione Studi, *Donne e lavoro: ancora lontana la ripresa occupazionale*, in *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro- Consiglio Nazionale dell'Ordine*, 07/03/2021, https://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2022/FS/Dossier_Donne_2022_web.pdf.

[202] Come sostiene Dini E., Ufficio Studi, Fondazione Studi, *Donne e lavoro: ancora lontana la ripresa occupazionale*, in *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro- Consiglio Nazionale dell'Ordine*, 07/03/2021, https://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2022/FS/Dossier_Donne_2022_web.pdf.

La dinamica dell'occupazione femminile, penalizzata nella prima fase della pandemia anche a causa degli accresciuti carichi familiari[203], ha gradualmente recuperato nel corso del 2021, soprattutto grazie al ricorso di contratti a tempo determinato: tra le donne, oltre l'82% dei posti di lavoro creati nel 2021 è stato a termine, a fronte del 72% per gli uomini[204]. L'elevato ricorso a contratti flessibili ha trovato in parte ragione nella bassa età delle neo-assunte: su 100 assunzioni femminili più di 40 hanno riguardato donne con meno di 34 anni, mentre una quota quasi uguale si distribuisce tra le 35-44enni e le 45-54enni[205]. Le *over* 55 rappresentano una quota marginale, ma è interessante notare che grazie alla maggiore mobilità che ha interessato il mercato del lavoro negli ultimi mesi, la presenza di queste ultime è aumentata rispetto al periodo *pre*-pandemico.

Va aggiunto che nel corso di questi anni eccezionali, che hanno visto in taluni casi accentuarsi alcuni elementi di criticità occupazionale per le donne, sono emersi tuttavia anche segnali di novità degni di attenzione: il principale è rappresentato dal riconoscimento e apprezzamento dei profili più qualificati dell'offerta di lavoro femminile. Le assunzioni delle lavoratrici nel corso del 2021 sono state caratterizzate da una crescita sia delle laureate sia delle professioni più qualificate, in particolare quelle intellettuali, quelle ad elevata specializzazione e le qualifiche tecniche. Complice è stato sicuramente l'aumento della domanda in alcuni settori, unito alle crescenti difficoltà di reclutamento di specifici profili professionali.

---

[203] Queste dinamiche e questi dati vanno ad innestarsi sul processo di cambiamento della modalità lavorativa. Durante la pandemia c'è stata una forte prevalenza del lavoro in *smart working* obbligatorio sia per le donne che per gli uomini: durante il primo periodo del blocco delle attività, nell'aprile e nel maggio del 2020 uomini e donne hanno iniziato a lavorare da casa. Questa modalità lavorativa ha impattato in modo differente sulle condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori in quanto si è innestata su una già preesistente disuguaglianza nella dimensione domestica e familiare, che certifica che le donne si occupano della cura familiare e dell'educazione dei figli con una sproporzione molto forte rispetto agli uomini. Per riportare alcuni dati emersi, alle donne è stata assegnata la cura dei figli e dei nipoti per 12,6 ore alla settimana rispetto alle 7,8 ore degli uomini. Per la cura di persone anziane o membri della famiglia con disabilità è stata assegnata per 4,5 ore a settimana alle donne rispetto alle 2,8 ore degli uomini. Per i lavori domestici: 18,6 ore alla settimana per le donne rispetto alle 12,1 ore alla settimana per gli uomini. Prima della pandemia, le donne occupate con responsabilità di cura dei figli spendevano circa 23 ore alla settimana per la cura dei bambini, rispetto alle 19 ore alla settimana degli uomini e, secondo un'indagine di Eurofund, le donne occupate con i bambini sotto i 12 anni hanno speso durante la pandemia 50 ore alla settimana per la cura dei figli rispetto alle 32 ore degli uomini occupati.

[204] Solo il 21,3% delle donne è assunta con un contratto a tempo indeterminato.

[205] Rispettivamente: il 22,3% per le prime e il 21,9% per le seconde.

Le laureate hanno rappresentato il 18,4% delle nuove attivazioni[206]: «si tratta di un dato, per quanto tendenziale, importante, che può essere ricondotto sia alle dinamiche di una domanda di mercato che tende, nella ripresa, a valorizzare i profili formativi più qualificati, sia al maggiore "potere contrattuale" della componente più qualificata dell'offerta femminile, sia in termini di accesso all'occupazione, che di transizione tra un lavoro ed un altro»[207]. Per quanto riguarda le figure apicali della piramide professionale, ossia le professioni ad elevata specializzazione e tecniche, esse hanno contribuito a circa un quarto dei nuovi contratti (24,3%). In molti casi, «tali dinamiche hanno interessato professioni a tradizionale vocazione maschile»[208]: è il caso dei profili ingegneristici (+40,2%), dove le donne hanno contribuito al 28% delle nuove assunzioni, degli specialisti in scienze matematiche ed informatiche (+19,5%), delle professioni tecniche in campo ingegneristico e della produzione (+8,5%).

In ogni caso, il comparto istruzione e sanità resta il settore traino per l'occupazione femminile: questi bacini di reclutamento hanno registrato incrementi rilevanti di nuovi contratti (+32,2% e +14,3%) imputabili, oltre che alla partecipazione di nuove figure, anche alla mobilità interna in alcuni settori. Anche settori della comunicazione e informazione, le attività immobiliari e in parte l'edilizia[209] hanno dato una piccola spinta alla crescita. Parallelamente a tali dinamiche si è, invece, affievolito il contributo di settori quali il ricettivo-ristorativo e il commercio, tradizionali ambiti di impiego femminile: entrambi hanno visto declinare il numero delle nuove occupate[210], con un impatto sui profili tradizionalmente impiegati: diminuisce dell'11,3% il numero delle donne qualificate in questi settori.

---

[206] Su 100 laureati che hanno sottoscritto un nuovo contratto, 65 sono donne (Gli uomini sono l'8,5%). La realtà raccontata fino a qui non vale se si prendono come riferimento le materie STEM, ossia i corsi di laurea di ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico, dove si registra una bassissima presenza femminile. Per approfondire il tema rimando a Grassini V., *Gender gap nelle lauree stem: perché le donne non scelgono percorsi scientifici?,* 19/10/2021, https://www.thewom.it/culture/womfactor/gender-gap-lauree-stem.

[207] Come sostiene Dini E., *op. cit.* .

[208] Come ritiene sempre Dini E., *op. cit.* .

[209] Il comparto immobiliare ha visto aumentare del 7,7% le assunzioni; quello della comunicazione e informazione dell'11,6%. Anche l'edilizia, settore che sta vivendo un vero e proprio boom, ha visto crescere la presenza di donne: rispetto al 2019, il numero delle assunte è aumentato del 19,8%.

[210] Rispettivamente -12,1% e -10,7%.

Oggi più che mai, dunque, si stanno cercando delle strategie volte a colmare e attenuare questo divario sia salariale che occupazionale tra le lavoratrici e i lavoratori, in quanto le donne sono le ultime ad entrare nel mondo del lavoro ma le prime ad uscirne[211].

Lo stesso PNRR prevede diverse azioni con l'obiettivo di favorire l'inclusione di genere attraverso l'accrescimento della presenza femminile in importanti posizioni strategiche nel mondo del lavoro, la creazione di prospettive e l'aumento delle opportunità occupazionali per le donne: nella Missione 4[212] si prevedono, ad esempio, il potenziamento dei servizi educativi dell'infanzia (3-6 anni) e l'estensione del tempo pieno a scuola, per fornire sostegno alle madri con figli piccoli, migliorare l'offerta educativa sin dalla prima infanzia, incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e la conciliazione tra vita familiare e professionale.

Anche la Missione 5 ricopre un ruolo di grande rilievo, in quanto persegue obiettivi di sostegno all'*empowerment* femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere: il progetto, attraverso una strategia integrata di investimenti di carattere finanziario e di servizi di supporto, è volto a promuovere l'imprenditoria femminile, sistematizzando e ridisegnando gli attuali strumenti di sostegno rispetto ad una visione più aderente ai fabbisogni delle donne[213].

---

[211] Si pensi ad esempio alle lavoratrici che dopo aver avuto figli tendenzialmente escono dal mondo del lavoro oppure assumono posizioni part time, anche involontario, indebolendo così lo sviluppo della loro carriera.

[212] Con uno stanziamento totale di 33,81 miliardi di euro, la Missione ha l'obiettivo di rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un' economia ad alta intensità di conoscenza, competitività e resilienza. Le risorse sono destinate, in particolare, a migliorare e potenziare l'istruzione e ricerca per l'impresa, a colmare le carenze nell'offerta di servizi di educazione, il gap nelle competenze di base, lo *skills mismatch* tra istruzione e domanda di lavoro. Quando si parla di s*kill mismatch* si fa riferimento alla mancata corrispondenza esistente tra le competenze - tecniche, umane e sociali - acquisite dalle persone, specie dai giovani ancora in cerca di occupazione, e quelle richieste in ambito lavorativo dalle aziende.

[213] Altri punti di interesse sono: sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile (digitalizzazione delle linee di produzione, passaggio all'energia verde); sostenere l'avvio di attività imprenditoriali femminili attraverso la definizione di un'offerta che sia in grado di venire incontro alle necessità delle donne in modo più puntuale (mentoring, supporto tecnico-gestionale, misure per la conciliazione vita-lavoro); creare un clima culturale favorevole ed emulativo attraverso azioni di comunicazione mirate che valorizzino l'imprenditorialità femminile, in particolare, presso scuole e università. Fondamentale, a tal proposito, è l'operazione culturale basata sul coinvolgimento delle scuole e delle università per orientare le donne ad impegnarsi in attività imprenditoriali. Ricopre qui un ruolo importante lo studio delle discipline Stem, ossia delle materie scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), che necessita del coordinamento con la Missione 4. Dal punto di vista operativo sarà creato e messo a regime il "Fondo Impresa Donna" a sostegno dell'imprenditoria femminile che rafforzerà finanziariamente; una serie di misure già esistenti lanciate per supportare l'imprenditoria, come NITO e Smart&Start (la prima misura supporta la creazione di piccole e medie imprese e auto imprenditoria, la seconda supporta start-up e PMI innovative) i cui schemi saranno modificati e calibrati per dedicare risorse specificatamente all'imprenditoria femminile; il nuovo Fondo per l'imprenditoria femminile (previsto dalla Legge di Bilancio 2021) le cui modalità attuative sono in corso di definizione a cui saranno affiancate misure di accompagnamento (mentoring, supporto tecnico-gestionale, misure per la conciliazione vita-lavoro, ecc.).

Si percepisce, dunque, la necessità di incentivare il lavoro femminile in quanto esso, da un punto di vista economico, rappresenta un grosso beneficio per il Paese e anzi, «probabilmente i problemi anche di sviluppo e certe arretratezze sono determinate esattamente da questo *gap* sul versante dell'occupazione femminile»[214]. A tal fine, in attuazione dell'art. 46[215] del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna[216], il Decreto interministeriale del 29 marzo 2022[217] definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti, per il biennio 2020-2021. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono comunque redigere e trasmettere il rapporto su base volontaria. Il rapporto potrà essere redatto esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione del modulo contenuto nell'allegato A al Decreto Interministeriale[218]. Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, l'applicativo rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

In via eccezionale e limitatamente al biennio 2020-2021, il termine di trasmissione del rapporto è previsto per il 30 settembre 2022; per i bienni successivi il termine è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Una delle novità principali del rapporto riguarda l'obbligo di indicare informazioni sui processi di reclutamento e selezione del personale, così come sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, nonché i criteri adottati per le progressioni di carriera. Le aziende dovranno inoltre fornire informazioni riguardo agli strumenti e alle misure adottate in ambito lavorativo per

---

[214] Pensiero di Fracassi G., Vice Presidente CNEL, in Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), *Le donne per il lavoro, il lavoro per le donne. Giornata di confronto sulle politiche in materia di occupazione femminile,* 07/03/2022, https://www.youtube.com/watch?v=PRORziA0S_4.

[215] Che rubrica: " Rapporto sulla situazione del personale ".

[216] D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, modificato dalla l. n. 162 del 5 novembre 2021.

[217] Firmato di concerto dal ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Andrea Orlando e dalla ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti.

[218] A tal fine, sul portale https://servizi.lavoro.gov.it sarà disponibile, a partire dal 23 giugno 2022, un apposito applicativo informatico al quale sarà possibile accedere con lo SPID o con la CIE del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato.

promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché le politiche aziendali intraprese per garantire un ambiente di lavoro inclusivo.

Le aziende devono specificare quali strumenti hanno implementato e riportare eventuali misure di *welfare* aziendale, indicare i congedi e/o i permessi riconosciuti ai lavoratori in aggiunta a quelli già previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicato dall'azienda. Viene anche richiesto alle aziende di condividere la propria esperienza nell'ambito della flessibilità dell'orario di lavoro[219], e l'eventuale adozione di servizi di supporto alla genitorialità[220].

Per quanto riguarda l'inclusione nell'ambiente di lavoro, invece, il legislatore richiede informazioni circa l'esistenza di mense aziendali, servizi di navetta per i lavoratori, il coinvolgimento degli stessi in attività ricreative e culturali, l'istituzione di sportelli di ascolto e supporto psicologico nonché l'istituzione di figure specifiche all'interno dell'azienda come il *Diversity manager* [221] e il *Disability manager*[222].

È evidente che l'inserimento del *welfare* aziendale e del D&I[223] nel nuovo rapporto sulla situazione del personale costituisce un ulteriore conferma della sempre maggiore attenzione del legislatore verso i temi dell'inclusione sociale e del *work-life balance*. Infine, secondo quanto previsto dalle linee guida sulle pari opportunità di genere e generazionali nonché sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, le aziende con più di 50 dipendenti hanno l'obbligo di trasmettere il rapporto sulla situazione del

---

219 Banca ore; flessibilità in ingresso/uscita; *smart working.*

220 Nidi aziendali; contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli, ecc.

221 Il *Diversity manager* è colui che all'interno delle organizzazioni si occupa della valorizzazione della diversità in termini di accelerazione dell'innovazione, della redditività e della produttività e declina concretamente le attività necessarie a raggiungere questi risultati. Si occupa di tutte le diversità presenti in azienda (età, sesso, orientamento sessuale, cultura, etnia, abilità) e promuove una cultura realmente inclusiva. La diversità nell'organizzazione, se accolta e organizzata, è una ricchezza capace di trasformarsi in vantaggi competitivi reali. La gestione della diversità genera un miglior senso di appartenenza, consente di attrarre risorse più motivate e talentuose: risorse umane più motivate e più preparate attivano processi di innovazione.

222 In Italia la prima volta che si sente parlare a livello politico di *Disability Manager* è nel *Jobs Act:* un professionista poliedrico che si occupa di coordinare e realizzare progetti personalizzati e di risolvere i problemi connessi alle condizioni di lavoro dei dipendenti con disabilità. L'obiettivo di questa figura professionale è quella di analizzare le condizioni ambientali adatte per favorire l'ingresso (o il ritorno) in ufficio di lavoratori che sono diventati disabili.

223 Con *Diversity & Inclusion* (D&I) si intende una strategia gestionale adottata dalle aziende che puntano sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle differenze individuali per massimizzare il potenziale presente in ognuno.

personale per poter partecipare ai bandi per i contratti pubblici finanziati dal PNRR, a pena di esclusione dalla gara[224].

Per concludere, diversità e inclusione rappresentano le parole chiave all'interno delle organizzazioni, dove inizia a farsi strada una cultura che punta a valorizzare le persone, creando un ambiente di lavoro in cui ognuno si senta libero di esprimere le proprie abilità e inclinazioni, senza timori: ciò che serve, soprattutto in vista della ripresa del lavoro *post*-pandemica, è un ambiente di lavoro che abbraccia la diversità e in cui il singolo venga valorizzato nella sua unicità.

[224] La mancata o tardiva trasmissione del rapporto comporta anche una sanzione pecuniaria da 516,46 euro a 2.582,28 euro e se il ritardo si protrae oltre i 12 mesi, questo comporta anche la sospensione dei benefici contributivi eventualmente fruiti dall'azienda per un periodo di un anno. Anche la trasmissione mendace o incompleta del rapporto comporta una sanzione pecuniaria da un minimo di 1.000,00 ad un massimo di 5.000,00 Euro.

CONCLUSIONI

La crisi di salute pubblica causata dalla pandemia da Covid-19 dal 2020 fino agli inizi del 2022 ha chiesto un tributo indescrivibile di vite umane, sottoponendo la società a un'enorme tensione e innescando la più grande sfida economica globale della storia moderna.

I lavoratori, in questa situazione di estrema incertezza, si son visti negare alcuni diritti fondamentali sanciti dalla Carta Costituzionale, primo fra tutti proprio il diritto al lavoro *ex* art. 4, che recita: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".

Il legislatore è intervenuto in più momenti per arginare i rischi connessi alle chiusure e al calo della domanda di lavoro e per fare ciò, ha "messo in pausa" alcune specifiche parti del d.lgs. n. 81/2015 e del Decreto Dignità, in particolare quelle che riguardano le causali, le proroghe e i rinnovi del contratto a termine: anche se la normativa emergenziale ha natura provvisoria, questa sospensione per quasi due anni suggerisce che forse l'attuale declinazione del contratto a tempo determinato sia inidonea a supportare una ripresa economia delle aziende e del Paese perché se così non fosse, non ne sarebbe stata sospesa l'operatività. Il legislatore ha ragionato quindi sull'importanza della qualità della risposta prendendo atto di cosa è cambiato nel mondo del lavoro e ha cercato di organizzare al meglio questa realtà, tenendo conto delle nuove esigenze sia dei lavoratori ma anche dei datori di lavoro, avvicinandoli in un dialogo continuo che deve permettere l'interazione e la partecipazione alla vita dell'impresa.

Lo scenario che si è aperto di fronte a noi è intriso di speranza e di voglia di ripartire in modo migliore: per fare ciò bisogna correggere gli errori del passato e rileggere la materia tenendo conto sia delle radici storiche sia, e sopratutto, delle nuove domande non solo di beni e servizi ma anche di opportunità.

La pandemia, come fenomeno di accelerazione, ha evidenziato quali sono i punti critici del nostro tessuto socio-economico ed è proprio qui che deve inserirsi il diritto del lavoro, che non può fare tutto ma che può sicuramente fornire alcune risposte a queste aspettative di rinascita: innanzitutto occorre un'innovazione delle funzioni di tutela del lavoro, perseguendo l'equità distributiva e dimostrando la sostenibilità sia a livello economico che sociale; nell'area più ampia della sua azione, il diritto del lavoro, deve poi misurarsi con la difesa e la promozione dei diritti fondamentali della persona, che sono componenti essenziali per la progressione della nostra società.

Guardando al futuro, la nostra disciplina assume il ruolo di istituzione del mercato del lavoro, in grado di renderlo più efficiente, non solamente correggendone i difetti di funzionamento ma orientandolo a essere più inclusivo. Sicuramente importante, per garantirne la competitività, è l'obiettivo di migliorare la qualità del capitale umano impiegato offrendo sostegno alla continuità professionale nella mobilità dei lavori e fra i lavori.

Il diritto del lavoro, oggi, è un diritto in "transizione": in questa concezione ampia la missione del diritto del lavoro non è più solo quella di bilanciare gli interessi e i valori contrapposti del lavoratore e dell'impresa, ma anche di intrecciare i bisogni degli uni e degli altri dando voce a tutti, in vista di uno sviluppo socialmente ed economicamente sostenibile volto al progresso materiale o spirituale della società *ex* art. 4 Cost.

BIBLIOGRAFIA

Baltolu M., *Caro contratto a termine, il nostro è un amore impossibile*, in *Rassegna di Giurisprudenza e dottrina*, maggio 2022, pp. 28-31.

Boscati A. (a cura di), *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, Maggioli Editore, 2021, pp. 319-338.

Brandi F., Scofferi M.*, Lavoro a termine, il ritorno (non per tutti) del divieto di rinnovo con ammortizzatori,* in *Guida al Lavoro,* n. 30/2021, pp. 25-29.

Carini F., *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 5/2012.

Centro Studi Capo Roma, *Al via le nuove politiche attive*, in *Il mondo del Consulente*, n. 126/2022, pp. 19-22.

Cosattini L.A., *"Decreto dignità": sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato modifiche rilevanti*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 12/2018, pp. 1096-1108.

De Compadri L., *Il contratto a tempo determinato e la dignità del lavoro: uno sguardo al futuro*, in *Guida al Lavoro*, n. 19/2021, pp. 9-12.

Dell'Aringa C., *Il Jobs Act: principi ispiratori, contenuti e primi effetti*, in *Saveria Capellari (a cura di), "Mercato del lavoro, disoccupazione e riforme strutturali in Italia"*, Trieste, EUT Edizioni Università di Trieste, 2016, pp. 89-106.

Del Punta R., *Diritto del lavoro*, Varese, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021.

Falasca G., *Il lavoro post pandemia. Guida pratica per gestire la crisi e la ripresa,* in *Guide*, Edizioni Lavoro, 2020.

Garilli A., *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Torino, Giappichelli, 2020.

Lelli L., *L'emergenza ha modificato il lavoro e la sua cultura negli anni a venire. Intervista a Marina Calderone, Presidente del Consiglio Nazionale Ordine dei Consulenti del Lavoro*, in *Il mondo del Consulente*, n. 117/2021, pp. 8-9.

Maresca A., *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità?*, in *Labor-Il lavoro nel diritto*, n. 04/2021.

Martone M., *Il lavoro nella legge di bilancio 2022, una strategia difensiva*, in *Guida al Lavoro*, n. 02/2022, pp. 6-7.

Massi E., *I 6 punti chiave introdotti dalla conversione del "decreto dignità", guida definitiva*, in *Job Opinion Leader* di *Generazione vincente*, n. 20/2018, pp. 5-37.

Massi E., *Contratti a tempo determinato e Coronavirus: la tutela attraverso l'integrazione salariale,* in *Il mondo del Consulente*, n. 109/2020, pp. 21-23.

Massi E., *Contratti a tempo determinato: cosa cambia col Decreto Agosto*, in *Diritto&Pratica del lavoro,* n. 36/2020, pp. 2160-2163.

Massi E., *Contratti a termine: cosa cambia dopo la legge n. 106/2021*, in *Diritto&Pratica del lavoro*, n. 32-33/2021, pp. 2065-2068.

Mazzotta O. (a cura di), *Diritto del lavoro ed emergenza pandemica*, Pisa, Pacini, 2021.

Natalini A., *Obbligo di cambiamento. Far funzionare la Pubblica amministrazione*, in *Mondoperaio*, n. 06/2021, pp. 18-22.

Noviello A., *Come cambiano le politiche attive dal 2021*, in *Il mondo del Consulente*, n. 117/2021, pp. 24-27.

Occhino A., Treu T., *Diritto del lavoro. Una conversazione*, Bologna, Il mulino, 2021.

Pavone A., *La lezione del Covid e le troppe ambiguità sul contratto a termine,* in *Il Sole 24 Ore*, 17/12/2021, p. 6.

Pizzuti P., *Contratto a termine: nuove causali e vecchi dilemmi*, in *Massimario di Giurisprudenza del lavoro 2018*, pp. 173-195.

Rausei P., *Il lavoro a termine dopo il Decreto Dignità*, in *Diritto&Pratica del lavoro*, n. 34-35/2018, pp. 2056-2062.

Rosati A. (a cura di), *Contratto a tempo determinato: un istituto giuridico senza pace*, in *Rassegna di Giurisprudenza e di dottrina*, dicembre 2020, pp. 24-28.

Scacco A.C., *Lavoro a tempo determinato*, in *Edicola Fisco*, 27/09/2021, pp. 93-96.

Tucci C., *Lavoro a termine, le causali affidate ai contratti collettivi*, in *Il Sole 24 Ore*, 08/07/2021, p. 3.

SITOGRAFIA

Camera R. *Contratti a termine e in somministrazione: quali prospettive per le aziende?*, in I*psoa Quotidiano*, 14 febbraio 2022, https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2022/02/14/contratti-termine-somministrazione-prospettive-aziende.

Camera dei deputati, *Resoconto stenografico. Indagine conoscitiva sulle disuguaglianze prodotte dalla pandemia nel mondo del lavoro*, 30/11/2021, http://documenti.camera.it/leg18/resoconti/commissioni/stenografici/html/11/indag/c11_disuguaglianze/2021/11/30/indice_stenografico.0021.html#.

Camera dei deputati, *Emergenza Covid-19: le misure per le PA*, 15/01/2022, https://temi.camera.it/leg18/temi/emergenza-covid-le-misure-per-le-pa.

Carlini R., *Crisi post pandemica: manca il lavoro o i lavoratori?,* https://ilbolive.unipd.it/it/news/crisi-post-pandemica-manca-lavoro-lavoratori.

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)*, Le donne per il lavoro, il lavoro per le donne. Giornata di confronto sulle politiche in materia di occupazione femminile,* 07/03/2022, https://www.youtube.com/watch?v=PRORziA0S_4.

Cosentino G. *Non basta una legge per fare una riforma. Osservazioni sulla nuova disciplina della formazione iniziale e continua dei docenti delle scuole secondarie (d.l. 30 aprile 2022, n. 36)*, in *CISL SCUOLA*, 16 maggio 2022, http://www.cislscuolalatina.it/index.php/260-informazione/7281-dossier-cosentino-non-basta-una-legge-per-fare-una-buona-riforma.

Dini E., Ufficio Studi, Fondazione Studi, *Donne e lavoro: ancora lontana la ripresa occupazionale*, in *Fondazione Studi Consulenti del Lavoro- Consiglio Nazionale dell'Ordine*, 07/03/2021, https://www.consulentidellavoro.it/files/PDF/2022/FS/Dossier_Donne_2022_web.pdf.

Governo Italiano- Presidenza del Consiglio dei Ministri, *Coronavirus, comunicazioni del Presidente Conte,* 04/03/2020, https://www.sitiarcheologici.palazzochigi.it/www.governo.it/febbraio%202021/node/14239.html.

Grassini V., *Gender gap nelle lauree stem: perché le donne non scelgono percorsi scientifici?,* 19/10/2021, https://www.thewom.it/culture/womfactor/gender-gap-lauree-stem.

ILO, *Covid-19 e mondo del lavoro, https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739996/lang--it/index.htm*.

ILO, *Nota OIL COVID-19 e il mondo del lavoro:7ˆ edizione. Stime e analisi aggiornate sull'impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro,* 25/01/2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_767283.pdf.

ILO, *Le perdite di lavoro e reddito dalle donne a causa della pandemia sono destinate a perdurare,* 19/07/2021, *https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_814680/lang--it/index.htm*.

ILO, *Nota OIL Covid-19 e il mondo del lavoro: 8^ edizione. Stime e analisi aggiornate sull'impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro*, 27/10/2021, https://www.ilo.org/rome/pubblicazioni/WCMS_824942/lang--it/index.htm.

ILO, *Nota OIL COVID-19 e mondo del lavoro. La ripresa del mercato del lavoro è in stallo, afferma l'OIL*, 23/05/2022, https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_845879/lang--it/index.htm.

Lucarini R., *Il contratto a termine post pandemia,* 01/03/2022, *https://www.eclavoro.it/contratto-termine-post-pandemia/*.

Maresca A., *Il contratto a termine nella fase post pandemica: archiviato o arricchito il Decreto Dignità?*, in ''*Labor. Il lavoro nel diritto*'', 27/07/2021, *https://www.rivistalabor.it/il-contratto-a-termine-nella-fase-post-pandemica-archiviato-o-arricchito-il-decreto-dignita/*.

Massi E., *Contratti a termine dopo il decreto Agosto. Dall'assenza di causale alla quinta proroga*, in Ipsoa Quotidiano, 22/09/2020, https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2020/09/22/contratti-termine-decreto-agosto-assenza-causale-quinta-proroga.

Melis V., Uccello S., *Lavoro a termine, partono le causali a misura di azienda*, 23/12/2021, https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-termine-partono-causali-misura-azienda-AEPOWA3.

Ministero del Lavoro, *Mercato del lavoro: dati occupazionali al tempo della pandemia Covid-19*, in *Ipsoa Quotidiano*, 17/01/2022, https://www.ipsoa.it/documents/lavoro-e-previdenza/amministrazione-del-personale/quotidiano/2022/01/18/mercato-lavoro-dati-occupazionali-tempo-pandemia-covid-19.

Proietti M., *Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/77 – Il rinnovo del CCNL Alimentazione e panificazione, tra aumenti retributivi e nuove tutele per i lavoratori del settore,* Bollettino ADAPT 17 gennaio 2022, n. 2, https://www.bollettinoadapt.it/per-una-storia-della-contrattazione-collettiva-in-italia-77-il-rinnovo-del-ccnl-alimentazione-e-panificazione-tra-aumenti-retributivi-e-nuove-tutele-per-i-lavoratori-del-settore/.

Rizzotti S., *Causali contratto a tempo determinato: l'opportunità colta dal CCNL Cartai Cartotecnici*, Bollettino ADAPT 22 novembre 2021, n.41, https://www.bollettinoadapt.it/causali-contratto-a-tempo-determinato-lopportunita-colta-dal-ccnl-cartai-cartotecnici/.

Russo F., *Il contratto di lavoro a tempo determinato ai tempi del Covid-19*, 12/02/2021, *https://www.diritto.it/il-contratto-di-lavoro-a-tempo-determinato-ai-tempi-del-covid-19/#:~:text=81%2C%20e%20dei%20contratti%20di,da%20COVID%2D19.%E2%80%9D*..

Valente L., *Contratto a termine e nuove tutele: il ruolo della contrattazione collettiva dopo la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro*, Bollettino ADAPT n. 32/2021, https://www.bollettinoadapt.it/contratto-a-termine-e-nuove-tutele-il-ruolo-della-contrattazione-collettiva-dopo-la-nota-dellispettorato-nazionale-del-lavoro/?pdf=168853.

Trovati G., *Brunetta: "Nel nuovo decreto sul Pnrr tempi dimezzati per la PA"*, 18/02/2022, https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/18-02-2022/brunetta-%E2%80%9Cnel-nuovo-decreto-sul-pnrr-tempi-dimezzati-la-pa%E2%80%9D.

Uccello S., *Il lavoro femminile cresce, ma è ancora troppo poco (42,2%). Al via la certificazione di parità: ecco le linee guida per ottenerla e misurarla*, in *Il Sole 24 ore*, 24/04/2022, https://www.ilsole24ore.com/art/il-lavoro-femminile-cresce-ma-e-ancora-troppo-poco-422percento-AEWkC5TB.

WORKCHANGE, Il l*avoro che cambia - Transizione,* in *WebTV- Consulenti del Lavoro,* 05/10/2021*,* https://www.consulentidellavoro.tv/watch.php?vid=259e803cc.

30°forum lavoro/fiscale, *Novità del contratto a tempo determinato*, in *WebTV-Consulenti del Lavoro*, 24/09/2021, https://www.consulentidellavoro.tv/watch.php?vid=7c25220ef.

RINGRAZIAMENTI

Un ringraziamento speciale alla mia relatrice Prof.ssa Elena Pasqualetto, per la sua immensa pazienza e i suoi preziosi consigli. Grazie per avermi guidato nella stesura dell'elaborato permettendomi di raggiungere un traguardo così importante.

Ringrazio di cuore i miei genitori, le mie radici, per i loro sacrifici e per aver sempre creduto in me prima ancora che ci credessi io. Senza di voi non sarei nulla.

Ringrazio le mie sorelle, su cui posso sempre contare. Voi siete porto sicuro.

Ringrazio i miei splendidi nipoti, che mi colorano la vita.

Ringrazio i miei nonni, per i loro insegnamenti, per tutte le carezze e l'amore che mi hanno dato.

Infine, ringrazio i miei meravigliosi amici, quelli veri, che ci sono sempre senza bisogno che glielo chieda. Grazie perché senza di voi nulla sarebbe lo stesso. Siete la mia fortuna più grande.