

WorkingPaper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Le assunzioni a termine dal “Cura Italia” al d.l. “Rilancio”

Storia di un’occasione persa

Eugenio Erario Boccafurni

Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro – Università di Roma “La Sapienza”

Working Paper n. 13

ABSTRACT

Per favorire il riavvio delle attività in conseguenza all'emergenza epidemiologica da Covid-19, diverse sono state le deroghe alla normativa vigente in materia di contratto a tempo determinato. Ebbene, il legislatore ha avuto la possibilità, in ragione delle implicazioni che l'emergenza sanitaria avrà sull'occupazione, di rimuovere o riscrivere – ancorché solo temporaneamente – i vincoli delle causali novellate all'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 ovvero rimodulare il termine massimo di 12 mesi. Sennonché, nulla di tutto ciò è stato fatto ed, anzi, si è preferito emanare delle deroghe all'attuale normativa vigente dal contenuto oscuro e dalla dubbia tenuta costituzionale. Si è trattato, dunque, di una vera e propria "occasione persa" giacché si è inteso non modificare l'attuale rigida disciplina (figlia del c.d. "decreto dignità"), invece di consentire alle parti sociali di adattarla alle peculiari esigenze che possono riguardare uno specifico settore o una singola realtà aziendale.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- È possibile rinnovare o prorogare contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, in deroga al divieto di utilizzo di questi contratti in costanza di accesso agli ammortizzatori sociali e pur senza il rispetto del c.d. "stop and go"
- La scelta del legislatore di ricorrere allo strumento della norma d'interpretazione autentica, in sede di conversione del d.l. "Cura Italia" solleva rilevanti dubbi di legittimità costituzionale
- È possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti a tempo determinato, anche in assenza delle causali giustificative

IL MESSAGGIO

La conversione in legge del c.d. "Cura Italia" e il D.l. "Rilancio" hanno inciso timidamente in ottica di allentamento dei vincoli normativi vigenti alla regolamentazione del contratto a tempo determinato.

Si è trattata di una vera e propria "occasione persa" giacché si è inteso mantenere una rigida disciplina generale invece di consentire ad aziende e parti sociali di adattarla alle peculiari esigenze che possono riguardare uno specifico settore o una singola realtà aziendale.

Flessibilità e capacità di adattamento dello strumento contrattuale ancor più necessitata in questo peculiare momento storico.

Ebbene, al pari del 2018 (con l'entrata in vigore del decreto c.d. "dignità"), anche durante l'emergenza da Covid-19, il legislatore ha mostrato una certa "presunzione" nel ritenere che l'assetto normativo disegnato non avesse bisogno di adattamenti da affidare all'autonomia negoziale delle parti.

Indice

1. L'art. 19-bis della L. n. 27/2020 e il rinnovo dei contratti a termine in costanza di fruizione degli ammortizzatori sociali 5
2. Norma di interpretazione autentica o deroga alla disciplina in vigore? Riflessi pratici di una norma di dubbia legittimità..... 7
3. Il D.L. “Rilancio” e la (limitata) a-causalità del rinnovo e della proroga..... 9
4. Storia di un'occasione persa: il mancato coraggio nella rimodulazione nei contratti a tempo determinato 10

* Il presente saggio è di prossima pubblicazione su *Lavoro e Previdenza Oggi*

1. L'art. 19-bis della L. n. 27/2020 e il rinnovo dei contratti a termine in costanza di fruizione degli ammortizzatori sociali

L'art. 19-bis, aggiunto in sede di conversione del d.l. n. 18/2020, e rubricato “norma di interpretazione autentica in materia di accesso agli ammortizzatori sociali e rinnovo dei contratti a termine”, ha espressamente consentito la possibilità, per quanti accedano agli ammortizzatori sociali, di rinnovare o prorogare contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, in deroga al divieto di utilizzo di questi contratti in costanza di accesso agli ammortizzatori sociali e pur senza il rispetto del c.d. “*stop and go*”.

Preliminarmente, va indagato il perimetro soggettivo dei destinatari della menzionata deroga.

Espressamente la norma fa riferimento “*ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto*”.

Sicché la platea dei possibili destinatari è particolarmente ampia, tale da coprire la quasi totalità dei datori di lavoro usufruenti, a vario titolo, di trattamenti di integrazione salariale:

- quanti abbiano presentato domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale “emergenza Covid-19”, per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 in poi (art. 19);
- per le aziende che abbiano già in corso un trattamento di Cassa integrazione straordinaria e abbiano presentato domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 20);
- quanti, ancorché iscritti al Fondo di integrazione salariale e destinatari di un assegno di solidarietà, abbiano presentato domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale (art. 21);
- coloro che usufruiscano di trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro (art. 22);

Chiarito ciò, per meglio comprendere gli effetti delle opportunità concesse dalla novità normativa in epigrafe, è opportuno tracciare i tratti salienti degli istituti in essa richiamati, prendendo le mosse dal divieto di cui all'art. 20, lett. *c*, inerente alla non ammissibilità del ricorso al tempo determinato per le unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni.

Si tratta di una deroga evidentemente necessitata dalla natura dei soggetti destinatari della norma.

Vi è, poi, il c.d. “*stop and go*”, fortunata espressione con cui si è soliti riferirsi all'obbligo (limitatamente all'istituto del rinnovo), novellato al secondo comma dell'art. 21 del d.lgs. 81/2015, di osservare un intervallo temporale minimo di 10 giorni tra la data di scadenza del contratto e quella di stipula del nuovo nel caso in cui il precedente rapporto abbia avuto durata inferiore a sei mesi.

Qualora, invece, il precedente contratto abbia avuto durata superiore ai 6 mesi, il lasso temporale si innalza a 20 giorni.

Sicché, nel caso in cui il datore riassuma a termine il medesimo dipendente – per mansioni riconducibili al medesimo livello contrattuale e categoria legale – senza rispettare detti intervalli il secondo contratto si “trasforma” a tempo indeterminato ⁽¹⁾.

In altri termini l’entrata in vigore dell’art. 19-bis della L. n. 27/2019, ha finito per:

- ammettere l’assunzione di lavoratori a termine presso unità produttive aziendali in cui (e fintanto che) siano in corso sospensioni a zero ore o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione che interessa lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato (deroga all’ art. 20, comma 1, lett. c, d.lgs. n. 81/2015);
- consentire il rinnovo di contratti a termine senza il rispetto del c.d. “*stop and go*” (deroga all’art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015);
- render possibile l’utilizzazione di lavoratori in somministrazione presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell’orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni in cui si riferisce il contratto di somministrazione(deroga all’art. 32, comma 1, lett. c, d.lgs. n. 81/2015).

Dall’analisi sin qui fatta, si rileva che l’emergenza epidemiologica da Covid-19 abbia inciso- invero timidamente- sulla normativa vigente in ottica di allentamento dei vincoli legali gravanti su questa forma di lavoro flessibile ⁽²⁾.

Ebbene, si ritiene che i divieti di cui agli artt. 20 e 32 siano sorti con l’intento di contrastare eventuali abusi di quanti, denunciando crisi aziendali, possano essere tentati da “scaricare” il proprio costo lavoro sulle casse statali e, al contempo, aumentare il proprio organico assumendo lavoratori in sostituzione proprio di quanti siano stati artatamente posti in cassa integrazione.

Le menzionate deroghe, necessitate in ragione dell’amplia tutela dei soggetti che sono stati costretti ad accedere agli ammortizzatori sociali durante il lungo periodo c.d. di “*lockdown*”, consentono ai datori di lavoro la possibilità di procedere all’assunzione, al rinnovo o alla proroga, di lavoratori a tempo determinato.

Ed infatti, qualora non fosse stata introdotta una deroga simile nella conversione in legge del decreto “Cura Italia”, vi sarebbe stato un blocco totale delle assunzioni a termine per oltre mezzo milione di imprese richiedenti ⁽³⁾.

Senonché, da quanto sin qui detto, sono da escludere tutti i lavoratori adibiti a mansioni diverse rispetto a quelle posizioni a cui si riferisce la richiesta di ammortizzatore sociale.

In altri termini, l’identità di livello contrattuale e categoria legale ⁽⁴⁾ tra il neo-assunto e il lavoratore per il quale l’azienda ha provveduto a chiedere l’intervento dell’integrazione salariale non osta più alla legittimità dell’assunzione a termine.

⁽¹⁾ È da tener presente che lo *stop and go*, per espressa previsione normativa, non trova applicazione nei confronti di quanti siano addetti ad attività stagionali o *start up* innovative.

⁽²⁾ Nessuna deroga sui limiti relativi alla necessaria apposizione della causale giustificatrice, alla durata massima del rapporto di lavoro a termine nonché al numero massimo di proroghe effettuabili. Il contratto a termine può essere dunque prorogato liberamente nei primi dodici mesi (al contrario dell’istituto del rinnovo, ove è sempre necessaria l’apposizione della causale), successivamente, si dovrà indicare una ragione in linea con le condizioni giustificatrici, oggettive e temporanee, di cui al primo comma dell’art. 19 del d.lgs. n.81/2015, come modificato dal c.d. “decreto dignità”. Per una trattazione più approfondita dell’istituto si rimanda a C. ALESSI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato. Commento agli artt. 19-23, 24-27 e 29, D.Lgs. 81/2015*, in *Codice Commentato del Lavoro*, (a cura di) R. DEL PUNTA-F. SCARPELLI, Cedam, Padova, 2020, 2785 ss.

⁽³⁾ L’esatto dato aggregato di richieste è ad oggi non disponibile, mentre sono noti i numeri delle richieste per regione.

⁽⁴⁾ C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015.

Alla tutela occupazionale di quanti siano assunti si affianca, inoltre, la possibilità per gli stessi di beneficiare a loro volta della cassa integrazione.

Parimenti dicasi per l'identico divieto, novellato dal Jobs Act, in riferimento al ricorso alla somministrazione di lavoro per le aziende beneficiarie di simili trattamenti ⁽⁵⁾.

Resta, comunque, ferma la possibilità per le aziende di procedere all'assunzione a termine di personale per l'esigenza di sostituzione di dipendenti in regime di quarantena o permanenza domiciliare fiduciaria – ovvero qualora si sia scelto di ricorrere alle ferie – giacché sarebbero sussistenti le “esigenze di sostituzione di altri lavoratori” (di cui all'art. 19 comma 1, lett. a).

A tal proposito, nell'oggettiva impossibilità di conoscere preventivamente la data di rientro del sostituendo (forse ipotizzabile solo nel caso della quarantena obbligatoria o qualora l'autorità pubblica imponga il rispetto di un cordone sanitario), essa si può desumere in modo “indiretto”, specificando che il rapporto cesserà i suoi effetti al rientro in servizio di uno specifico lavoratore assente ⁽⁶⁾ o al momento in cui una determinata funzione aziendale smetterà di essere scoperta ancorché nel doveroso rispetto del principio di “trasparenza” ⁽⁷⁾.

2. Norma di interpretazione autentica o deroga alla disciplina in vigore? Riflessi pratici di una norma di dubbia legittimità

La scelta del legislatore di ricorrere allo strumento della norma di interpretazione autentica cela uno specifico intento di non secondaria importanza e di cui bisogna dar conto.

Ad una prima lettura poco attenta, infatti, si sarebbe portati a ritenere che l'art. 19-bis rappresenti una deroga *sic et simpliciter* agli artt. 20, comma 1, lett. c, 21, comma 2, e 32, comma 1, lett. c, nei termini chiariti al paragrafo precedente.

Tuttavia, la differenza tra le due tecniche normative è sostanziale ed è tutto fuorché di lana caprina.

Ebbene, in sede di conversione del D.l. Cura Italia, si è scelto di inserire l'art. 19-bis che formalmente dovrebbe fornire l'interpretazione autentica dell'art. 19 rubricato “norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario”.

E ciò anche se nell'art. 19 del Cura Italia non vi è alcuna menzione dell'istituto del contratto a termine.

La scelta del legislatore potrebbe spiegarsi, dunque, facendo riferimento alla dibattuta natura delle norme di interpretazione autentica, ascrivibili alla categoria delle fonti sulla produzione ⁽⁸⁾.

⁽⁵⁾ Cfr. A. SITZIA, *Contratto a termine, somministrazione e diritto europeo*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT – 391/2019, 7.

⁽⁶⁾ Cfr. Corte cost. 214/2009.

⁽⁷⁾ Cfr., *ex multis*, Cass. nn. 21672/2019; 20647/2017; 13239/2012; 11358/2011.

⁽⁸⁾ G. AMOROSO, *Leggi di interpretazione autentica e controllo di costituzionalità*, Aracne, Roma, 2018.

Si tratta di interventi normativi, operati dallo stesso organo che le ha emesse, di norma con l'intento di far chiarezza al fine di dirimere dubbi o interpretazioni giudiziali contrastanti⁽⁹⁾.

Questa particolare tipologia di atto ha una efficacia *ex tunc* ed è necessariamente retroattiva, giacché esclude “ora per allora” qualunque altra interpretazione possibile.

È evidente che una norma di interpretazione autentica e una norma di deroga alla disciplina attualmente in vigore siano tecniche di produzione di legge differenti ed, anzi, antitetiche sul piano degli effetti.

Si può ritenere che la *ratio* dell'art. 19-*bis* risieda nel preservare i rapporti a termine sorti, rinnovati o prorogati successivamente all'entrata in vigore del c.d. Cura Italia.

In quest'ottica, il ricorso all'interpretazione autentica consentirebbe di “sanare” l'operato di tutti quei datori di lavoro che hanno agito nonostante avessero fatto richiesta di accesso agli ammortizzatori sociali con causale Covid-19.

Viceversa, qualora in sede di conversione si fosse scelto di introdurre una classica “deroga” agli artt. 20, comma 1, lett. c, 21, comma 2, e 32, comma 1, lett. c, questa avrebbe avuto efficacia *ex nunc*: con la conseguenza che il prodotto delle scelte datoriali fatte *medio tempore* sarebbero state affette da illegittimità.

L'intento del legislatore è stato quindi chiaro e meritorio; tuttavia, sul piano del diritto si addensa più di qualche dubbio circa la legittimità costituzionale dello “strumento” utilizzato⁽¹⁰⁾.

Si ritiene, infatti, che sia corretto parlare di intervento (autenticamente) interpretativo solamente qualora vi siano “concreti dubbi e oscillazioni interpretative” da dirimere, in mancanza dei quali si ha piuttosto la sostituzione di una norma ad un'altra⁽¹¹⁾.

Anche la “labirintica” giurisprudenza costituzionale⁽¹²⁾, intervenuta a più riprese in materia, ha concluso per la legittimità dell'adozione di norme interpretative retroattive solo qualora vi siano “situazioni di oggettiva incertezza del dato normativo” o per “ristabilire un'interpretazione più aderente alla originaria volontà del legislatore”⁽¹³⁾.

In altri termini, l'espedito utilizzato nella conversione del Dl. Cura Italia potrebbe essere oggetto di una futura pronuncia del giudice delle leggi in quanto “aggiunge” più che “chiarire”.

⁽⁹⁾ R. RUSSO, *Le leggi di interpretazione autentica al vaglio del rasoio di Occam*, Franco Angeli, Milano, 2017.

⁽¹⁰⁾ I limiti e i presupposti delle norme in questione sono da sempre discussi in dottrina, si rimanda a A. PREDIERI, *Interpretazione autentica e collisioni con i diritti costituzionali alla difesa e al giudice naturale e precostituito nelle leggi sulle concentrazioni editoriali*, in Quaderni di Nomos, 1989, 81 ss; M. MANETTI, *I vizi (reali e immaginari) delle leggi di interpretazione autentica*, in AA. VV., *Le leggi di interpretazione autentica tra Corte costituzionale e legislatore*, Atti del Seminario svoltosi a Roma il 5 ottobre 2000, a cura di A. Anzon, Giappichelli, Torino, 2001, 39-40; A. Gardino Carli, *Corte costituzionale e leggi interpretative tra un controverso passato ed un imprevedibile futuro*, in AA.VV., *Le leggi di interpretazione autentica tra Corte costituzionale e legislatore*, op. cit., 30; G.U. RESCIGNO, *Leggi di interpretazione autentica e leggi retroattive non penali incostituzionali*, in Giur.cost., 1964, 776.

⁽¹¹⁾ G. ZAGREBELSKY, *Manuale di diritto costituzionale*, I, Torino, 1990, 91 *Contra*, F. SATTA, *Irretroattività della legge*, in Enc. giur., Roma, 1988.

⁽¹²⁾ A. PUGIOTTO, *La labirintica giurisprudenza della Corte costituzionale in tema di leggi di interpretazione autentica*, in *Studi iuristici*, 1997, I.

⁽¹³⁾ Corte cost. 15/2012, conf. Corte cost. nn. 271/2011; 257/2011, 209/2010, 311/2009, 162/2008 e 74/2008.

3. Il D.L. “Rilancio” e la (limitata) a-causalità del rinnovo e della proroga

Il “Cura Italia” non esaurisce le novità riguardanti l’istituto del contratto a tempo determinato.

L’art. 93 del d.l. “Rilancio”⁽¹⁴⁾, infatti, ha inteso derogare la normativa vigente⁽¹⁵⁾ “*per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all’emergenza epidemiologica da Covid-19*” con una norma oscura e dall’incerto perimetro applicativo.

Sicché, l’attuale testo normativo dispone: “*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 causali prescritte dal primo comma dell’art. 19 del D.lgs. n. 81/2015*”.

Ebbene, in ragione di questa disposizione potrebbero coesistere due differenti interpretazioni.

Una prima “restrittiva”, che si fonda essenzialmente su quanto lo stesso Ministero del Lavoro ha reso noto con le proprie *slides* esplicative circa le novità introdotte dal D.L. “Rilancio”: “*la durata di eventuali rapporti a termine, prorogati o rinnovati in base a tale disposizione, non potrà eccedere la data del 30 agosto*”. In questa prospettiva, si finirebbe per circoscrivere l’efficacia pratica della deroga ad un arco temporale non superiore ai due mesi.

E ciò, inoltre, si aggiunge al presupposto, secondo il quale, i rapporti di lavoro a tempo determinato, che possono essere rinnovati o prorogati, sono solo quelli “in essere al 23 febbraio”.

Sicché, vigerebbe l’impossibilità di rinnovare o prorogare contratti cessati prima della data di riferimento o instaurati successivamente: una norma di per sé già molto limitata.

A questa interpretazione si contrappone una seconda, più “espansiva” e maggiormente fedele al dato letterale, secondo cui l’art. 93 andrebbe ad aprire alla possibilità di rinnovare o prorogare un contratto, senza l’apposizione di una causale giustificatrice, per un qualsiasi termine finale purché lo si faccia entro e non oltre il 30 agosto 2020.

Una soluzione, quest’ultima, che sembra apparire come la più ragionevole.

In altri termini, tutti quei contratti che avrebbero esaurito medio tempore il proprio periodo “a-causale” (di 12 mesi), potrebbero essere liberamente prorogati o rinnovati senza dover apporre una delle causali di cui alle lett. *a* e *b* dell’art. 19 del d.lgs. n. 81/2015.

Inoltre, in considerazione del fatto che l’art. 93 non deroga né il limite massimo di 24 mesi⁽¹⁶⁾, né il limite delle 4 proroghe⁽¹⁷⁾, per effetto della successione di contratti, indipendentemente dal rinnovo o dalla proroga fatta entro la data del 30 agosto, comunque il contratto non potrebbe superare la soglia temporale massima attualmente in vigore.

Una soluzione ermeneutica che sarebbe da preferire anche in ragione della premessa esplicitata dal legislatore nella norma: “*per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza all’emergenza epidemiologica da Covid-19*”.

⁽¹⁴⁾ D.l. n. 34 del 19 maggio 2020.

⁽¹⁵⁾ In deroga all’art. 21 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

⁽¹⁶⁾ Di cui al secondo comma dell’art. 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

⁽¹⁷⁾ Di cui al secondo comma dell’art. 21 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Quest'ultimo richiamo lascerebbe pensare ad una possibilità temporalmente più ampia concessa ai datori di lavoro anche in ragione del fatto che il decreto legge è entrato in vigore solo a fine maggio.

Tra l'altro la valorizzazione, o meno, della locuzione “*per far fronte al riavvio*” pone ulteriori dubbi.

Questa potrebbe, infatti, anche indurre taluni a ritenere che solo le attività che nella fase del *lockdown* abbiano subito una chiusura forzata⁽¹⁸⁾, possano rientrare nel perimetro soggettivo della norma in commento.

Orbene, si ritiene che una simile “interrelazione causale”, particolarmente restrittiva su un piano applicativo, finirebbe per tradire lo spirito della norma frustrando eccessivamente le aspettative aziendali.

Chiarito ciò, si rileva che inevitabilmente la coesistenza di queste due -se non tre- chiavi ermeneutiche finisca per generare incertezza e, di conseguenza, difficoltà applicative nell'utilizzazione della deroga di cui all'art. 93 del D.L. “Rilancio” anche in considerazione alle conseguenze che potrebbero derivare (trasformazione del rapporto in tempo indeterminato) qualora si decidesse di accedere all'interpretazione più espansiva e, dunque, più rischiosa da percorrere ancorché più ragionevole su un piano logico-giuridico.

Si auspica che la conversione in legge del decreto chiarisca la portata applicativa della norma che, ad oggi, “non brilla” per chiarezza.

4. Storia di un'occasione persa: il mancato coraggio nella rimodulazione nei contratti a tempo determinato

All'indomani dell'entrata in vigore del c.d. “Decreto dignità” e della conseguente reintroduzione delle causali giustificatrici per le assunzioni a termine, “molto restrittive” e di difficile applicazione pratica, la maggior parte della dottrina aveva formulato più di qualche perplessità anche e soprattutto riguardo al tema del rapporto tra legge e contrattazione collettiva⁽¹⁹⁾.

Quest'ultimo, era stato ampiamente rivisto con l'introduzione dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, nel suo ruolo chiave di “norma di sistema”⁽²⁰⁾, e con i tanti rinvii impliciti ed espliciti operati nel Jobs Act alla contrattazione collettiva multilivello⁽²¹⁾.

⁽¹⁸⁾ Accedendo a questa interpretazione, occorrerebbe far riferimento al codice Ateco dell'attività produttiva di riferimento per verificare la sussistenza del requisito della “chiusura forzata”.

⁽¹⁹⁾ Cfr. M. MARAZZA, *Decreto dignità: prime considerazioni sulle novità in materia di contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro*, in Giust. civ.com, 12.7.2018; A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in Lav. Dir. Europa, 2, 2018, 3.

⁽²⁰⁾ T. TREU, *l'art. 51 del decreto 81/2015: i livelli contrattuali pari sono*, in Giur. lav, 2015.

⁽²¹⁾ Sui rinvii operati dal legislatore alla contrattazione multilivello, in particolare M. FALSONE, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015* in DRI, 2016, 4, 1073 ss.; I. ALVINO, *Il micro-sistema dei rinvii legislativi al contratto collettivo nel dlgs. 81/2015: in nuovo modello della competizione fra i livelli della contrattazione collettiva*, in RIDL, 2016, I, 658 ss.; P. TOMASSETTI, *Riordino delle tipologie contrattuali e contrattazione collettiva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, 2015, Giuffrè, Milano, 2016, 342 ss.

Di talché, il 2015, ha segnato il momento in cui tra il contratto collettivo e la legge si è realizzata un'integrazione funzionale ben diversa dal rapporto gerarchico tradizionalmente insito tra fonte autonoma ed eteronoma ⁽²²⁾.

Quanto sin qui detto, è evidente se si considera proprio l'istituto del contratto a tempo determinato: contraddistinto da un vero e proprio "sciame sismico senza tregua" ⁽²³⁾, come icasticamente è stato definito l'affastellamento negli anni delle varie regolamentazioni, rimesso dal Jobs Act al governo delle parti sociali.

Senonché, il "Decreto dignità" ha rappresentato una prima vera inversione di tendenza della progressiva "aziendalizzazione" delle relazioni industriali già, da tempo, iniziata ⁽²⁴⁾.

La modifica normativa, avutasi nell'estate del 2018, infatti, ha segnato un primo passo indietro importante nel ruolo che il d.lgs. n. 81 aveva concesso alla contrattazione collettiva multilivello, ravvisabile essenzialmente nella tipizzazione rigida delle condizioni di cui alle lett. *a* e *b* dell'art. 19.

L'impossibilità per la contrattazione, di qualunque livello essa sia, di riscriverle o eliminarle, unitamente alla poca chiarezza delle stesse, ha sicuramente aumentato il rischio di un utilizzo distorto di altre forme contrattuali di flessibilizzazione dell'attività lavorativa (part-time, apprendistato, lavoro intermittente, etc.) o, ancor peggio, dell'accentuarsi dell'odiosa pratica del c.d. "turnover dei lavoratori" ⁽²⁵⁾.

In tal senso, l'art. 19-*bis* della L. n. 27/2020, ha avuto l'occasione, in ragione dei riflessi che l'emergenza sanitaria avrà sull'occupazione, di rimuovere o riscrivere – ancorché solo temporaneamente- i vincoli delle causali, ovvero di allentare il limite massimo di 12 mesi del periodo a-causale.

Anche la limitata apertura all'a-causalità del contratto a termine nel d.l. "Rilancio", ancorché si decida di accogliere la tesi "espansiva" proposta (vd. *infra*), non sembra aver inciso da questo punto di vista.

Una vera e propria "occasione persa" giacché si è inteso mantenere una rigida disciplina generale invece di consentire ad aziende e parti sociali di adattarla alle peculiari esigenze che possono riguardare uno specifico settore o una singola realtà aziendale.

Flessibilità e capacità di adattamento dello strumento contrattuale ancor più necessitata in questo peculiare momento storico.

Ebbene, al pari del 2018, anche durante l'emergenza da Covid-19, il legislatore ha mostrato una certa "presunzione" nel ritenere che l'assetto normativo disegnato non avesse bisogno di adattamenti da affidare all'autonomia negoziale delle parti ⁽²⁶⁾.

⁽²²⁾ G. SANTORO-PASSARELLI, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, RIDL, 2015, I, 61.

⁽²³⁾ A. PRETEROTI, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto e Processo del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Utet, Milano, 2017, 373 ss.; per un approfondimento dell'istituto del contratto a termine dopo le modifiche del Jobs Act, si rimanda a M. TIRABOSCHI, *Il lavoro a tempo determinato*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il jobsact*, 2015, Giuffrè, Milano, 2016, 155 ss.

⁽²⁴⁾ Sul fenomeno dell'aziendalizzazione, si rimanda a V. BAVARO, *L'aziendalizzazione nell'ordine giuridico-politico del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2019, 1, 213 ss.; V. C. ROMEO, *Il processo di aziendalizzazione della contrattazione collettiva: tra prossimità e crisi di rappresentatività sindacale*, in *ADL*, 4/5, 2014.

⁽²⁵⁾ F. SCARPELLI, *Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi*, in *Giust. civ.*, 3.9.2018, 7; L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 377/2018, 18.

⁽²⁶⁾ A. MARESCA, *I rinvii della legge all'autonomia collettiva nel Decreto dignità*, in *Lav. dir. Europa*, 2, 2018.

Atteggiamento ancor più grave, se si ragiona in termini di sistema tra le disposizioni che compongono la L. n. 27/2020, laddove si deroga alla disciplina generale in tema di informazione e consultazione sindacale per CIGO ed assegno ordinario FIS di cui all'art. 14 d.lgs. n. 148/15 (art. 19 e s.m.) da un lato; e dall'altro, si prevede l'impossibilità per le imprese di recedere dal contratto per g.m.o., di cui all'art. 3 della L. n. 604/1966, per 5 mesi a decorrere dalla data del 17 marzo 2020 (art. 46 del d.l. 18/2020 come modificato dall'art. 80 del d.l. "Rilancio").

Sicché, con l'entrata in vigore del suddetto articolato, si è escluso che i soggetti collettivi possano avviare una concertazione con le aziende, sia in riferimento alla possibilità di ampliare il ricorso al contratto a tempo determinato, sia, per quanto attiene l'accesso agli ammortizzatori sociali.

Ed inoltre, stante il contemporaneo divieto di procedere a licenziamenti – individuali e collettivi- e la mancata liberalizzazione delle assunzioni a termine, si potrebbe accentuare una delle tante anomalie del mercato del lavoro riconosciuta come “*insider outsider theory*”⁽²⁷⁾.

In base a questa teoria, accolta anche dalla dottrina giuslavoristica italiana⁽²⁸⁾, in ragione di una serie di fattori aggregati tra loro nel tempo, si ritiene che nella società attuale sussista una crescente “*dualization*” tra chi è dentro il mercato del lavoro e chi sta fuori⁽²⁹⁾.

Ciò detto, non ci si può sottrarre dal rilevare che la *vis* espansiva delle relazioni industriali, alla luce della “stretta” descritta con l'entrata in vigore del Decreto dignità, aveva portato alla riviviscenza applicativa di un “vecchio arnese”⁽³⁰⁾ del diritto figlio di una peculiare stagione politica: si è assistito alla proliferazione sul territorio dei “contratti di prossimità” ex art. 8 del d.l. n.138/2011, convertito con legge n.148/2011.

Questo strumento di flessibilizzazione della prestazione lavorativa, previsto a favore di particolari soggetti (OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) e a predeterminate finalità (investimenti e avvio di nuove attività, maggiore occupazione, emersione del lavoro irregolare, qualità dei contratti, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori), abilita i contratti aziendali o territoriali a realizzare specifiche intese “*con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati*” in deroga alle disposizioni contenute in contratti nazionali o di legge; nel rispetto dei soli limiti previsti in Costituzione, nelle normative comunitarie e nelle convenzioni internazionali sul lavoro⁽³¹⁾.

⁽²⁷⁾ P. EMMENEGGER, S. HÄUSERMANN, B. PALIER, M. SEELIEB-KAISER, *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, 2012, Oxford University Press; D. RUEDA, *Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties*, in *American Political Science Review*, 1, 2005, 61-74.

⁽²⁸⁾ P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro, Relazione presentata al convegno promosso dall'Associazione Giuslavoristi Italiani, Torino, 15 settembre 2017 e in Pietroichino.it*.

⁽²⁹⁾ C. MARRA, S. TURCIO, *Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano*, in *Argomenti*, terza serie, 4, 2016.

⁽³⁰⁾ Come definito da M. MENEGOTTO, *Tra i vecchi arnesi l'art. 8. Una possibile via per superare le criticità del decreto dignità*, in bollettino ADAPT, 2018, 29.

⁽³¹⁾ G. SANTORO-PASSARELLI, *Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e art. 8 d.l. n. 138 del 2011 conv. Con modifiche legge n. 148 del 2011: molte divergenze e poche convergenze*, in *ADL*, 2011, 6, I, 1224 ss.

Ne costituisce recente esempio, l'accordo tra la *Philip Morris Italia s.r.l.* e la Femca-CISL, la UGL Chimici, unitamente alla RSU aziendale, sottoscritto il 16 aprile 2019⁽³²⁾.

Proprio a proposito del tempo determinato, le parti, a fronte dell'avvio di una nuova attività (la commercializzazione di un nuovo prodotto tabagifero), hanno previsto che i contratti possano essere stipulati, prorogati e/o rinnovati liberamente, fino ad un massimo di 36 mesi, senza l'apposizione delle causali di cui all'art. 19 del d.lgs. 81/2015, e la "*libera prorogabilità fino a 5 volte all'interno del periodo di 36 mesi senza l'applicazione della causale*" riportando lo *status quo ante* normativo alla normativa precedentemente in vigore.

In conclusione, è possibile ipotizzare che il pavido atteggiamento mostrato dal legislatore in relazione al lavoro a termine, possa comportare nel prossimo futuro un ulteriore motivo di spinta verso il ricorso alla contrattazione di prossimità.

⁽³²⁾ Per un esame circa i contenuti dell'accordo di prossimità citato (a titolo esemplificativo tra i tanti che sono stati sottoscritti dopo l'entrata in vigore del decreto dignità), si rimanda a N. OLIVETI, *Storie di azione e contrattazione collettiva- Philip Morris: accordo di prossimità per mitigare gli effetti del decreto dignità*, in bollettino ADAPT, 2019, 22.