

Working Paper

**ADAPT**  
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

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

# La lunga marcia del lavoro stagionale

## Prospettive post pandemiche

**Antonio Tarzia**

*Avvocato*

*ADAPT Professional Fellow*

**Working Paper n. 9**

## ABSTRACT

A quasi 60 anni dall'emanazione della l. n. 230/1962 resta incerto il profilo giuridico del concetto di "stagionalità". L'espressione, del resto, ha progressivamente abbandonato il suo significato originario, evolvendo in quello di "destagionalizzazione" ed associandosi a quello di "andamento ciclico dell'attività", riferito all'utilizzo di forme flessibili di lavoro per far fronte alle "punte produttive".

Il progressivo abbandono delle "causali" che hanno accompagnato le numerose riforme della normativa sul contratto a termine, riportano, sotto traccia, la discussione sulla compatibilità delle attività individuate come "stagionali" dalla contrattazione collettiva e le causali reintrodotte dal decreto "dignità", riproponendo il tema del conflitto tra norma primaria (art. 19, d.lgs. n. 81/2015) e norma secondaria delegata (i contratti collettivi)

## I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- I contratti a tempo indeterminato costituiscono "la forma comune" dei contratti di lavoro subordinato (direttiva 70/1999 CE). Lo svolgimento di attività stagionali consente di derogarvi, superando anche le rigidità imposte al contratto a termine "ordinario"
- La "destagionalizzazione" produce effetti positivi sull'occupazione e consente alle imprese turistiche ed alle attività economiche collegate un maggior utilizzo dei propri impianti
- Nello scenario post-pandemico andrebbe rivisto il tema della stagionalità, lasciandone la regolamentazione ai soli CCNL e riservando al legislatore il compito di creare le condizioni normative che rendano attrattivo il ricorso a questa forma di lavoro

## IL MESSAGGIO

La lunga pandemia da COVID, che all'atto di redazione del presente articolo appare in fase di (momentanea?) remissione, ha riproposto con forza il tema della necessità di attivare strumenti agibili e flessibili per far fronte alle tante variabili che accompagnano la vita delle imprese e dei lavoratori. Va dato atto al Legislatore dell'emergenza di aver colto la necessità di alleggerire le (troppe) regole e rigidità del contratto a termine, anche se con provvedimenti non sempre coordinati e, in alcuni casi, distonici rispetto all'obiettivo auspicato. La ripresa della (cosiddetta) "normalità" necessiterà di far tesoro di questa esperienza, in modo auspicabilmente non ideologico, evitando di esaltare i provvedimenti con denominazioni e definizioni che non appartengono alla cultura giuridica, ma soprattutto cercando, nel confronto politico, regole il più possibile condivise e durature.

# Indice

1. Il carattere “stagionale” dell’attività nella l. 18 aprile 1962, n. 230 .....	4
1.1. La stagionalità legata a fattori climatici e ambientali .....	4
1.2. Le aziende turistiche nel d.P.R. 11 luglio 1995, n. 375 .....	4
1.2.1. L’autorizzazione preventiva della DPL .....	5
2. La destagionalizzazione operata dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 .....	6
2.1. Il “causalone”, tra speranze e disillusioni .....	6
3. L’andamento ciclico e le attività stagionali individuate dalla contrattazione collettiva.....	7
3.1. Le ragioni della destagionalizzazione.....	7
3.2. La destagionalizzazione nella governance del CCNL Turismo.....	8
4. Le problematiche poste dal decreto “dignità” e le prospettive di superamento della normativa di emergenza.....	8
4.1. Il decreto dignità .....	8
4.2. Stagionalità “reale” e stagionalità “contrattuale” .....	9
5. Conclusioni .....	10

# **1. Il carattere “stagionale” dell’attività nella l. 18 aprile 1962, n. 230**

## **1.1. La stagionalità legata a fattori climatici e ambientali**

L’espressione “stagionalità”, da cui tradizionalmente origina la facoltà delle imprese di stipulare contratti individuali di lavoro a termine, compare la prima volta nel nostro ordinamento con la l. n. 230/1962. Testualmente, il comma 2, lettera a) dell’art. 1 della legge stabiliva che «è consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell’attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima». Nel preambolo, l’art. 1 rimarcava il principio che «Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate».

La legge non poneva limiti alla durata del contratto di lavoro, che andava correlata ad elementi intrinseci all’attività stessa. L’esempio ricorrente, che si utilizzava per giustificare l’assenza di un limite, era quello dell’attività di “spalatura della neve”: difficilmente presente e utilizzabile nelle città, ma verosimilmente necessaria nei paesi di montagna, in cui spesso costituiva per qualcuno la fonte di reddito prevalente in molti mesi dell’anno. Quanto alla “eccezionalità” del ricorso a questa forma contrattuale, rispetto a quella del contratto a tempo indeterminato, il principio era posto al comma 2, lett. c, in cui si precisava che «l’esecuzione di un’opera o di un servizio» che ne rendevano possibile il ricorso dovessero essere «definiti e predeterminati nel tempo» (ed avere) «carattere straordinario od occasionale».

Maggiore libertà si evidenziava nel ricorso al contratto a termine per le motivazioni indicate al punto d) dell’art. 1: «lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell’ambito dell’azienda». Fattispecie che non escludeva l’eventualità che dette “fasi” fossero ricorrenti, ancorché non continuative, e, anche in tal caso, senza un limite predeterminato di durata e di rinnovo.

Fu poi il d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, di attuazione della l. n. 230/1962, ad indicare in un apposito allegato l’elenco delle attività che rispondevano ai requisiti ed ai criteri dell’art. 1, comma 2, lett. a. Nell’elenco (tuttora vigente) compariva un punto 48 che consentiva la facoltà di assumere personale a termine «in colonie montane, marine e curative».

## **1.2. Le aziende turistiche nel d.P.R. 11 luglio 1995, n. 375**

Il decreto acquistava tuttavia importanza strategica solo a seguito del d.P.R. 11 luglio 1995, n. 378 che, riformulando il punto 48, aggiungeva (alle attività svolte in colonie montane, marine e curative) le «attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell’anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi».

In realtà tra le aziende rientranti nel campo di applicazione del CCNL Turismo (fino al 2010 “unitario”) rientrano non solo – come si può pensare – gli alberghi ed i pubblici esercizi di ristorazione, ma anche le mense collettive, i tour operator, le agenzie di viaggio, le attività balneari, i chioschi di stazione, i locali da ballo e notturni, le attività di

gioco lecito (sale bingo) e persino le imprese emettitrici di ticket restaurant. Settori e imprese che con la predetta modifica entravano a pieno titolo tra quelle che potevano avvalersi di personale a termine “stagionale”.

Per capire la portata di questa evoluzione è tuttavia opportuno soffermare l’attenzione su alcuni passaggi intermedi.

Con il d.l. 3 dicembre 1977, n. 876, convertito con modifiche nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, il legislatore introduceva la possibilità di assumere a termine allorché «si verifichi, in determinati e limitati periodi dell’anno, una necessità di intensificazione dell’attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico» <sup>(1)</sup>. Questa esigenza, molto avvertita dalle imprese in generale, introduceva un primo sganciamento del concetto di stagionalità spostando il baricentro verso quello dell’«andamento ciclico dell’attività di impresa».

La successiva l. 25 marzo 1983, n. 79, di conversione del d.l. 29 gennaio 1983, n. 17, introduceva il “contratto di formazione-lavoro” destinato ai giovani da 15 a 29 anni, con durata predeterminata dalla legge (dodici mesi), successivamente derogata (in aumento) dai contratti collettivi. La nuova forma contrattuale (successivamente abrogata) prevedeva la “possibilità”, alla fine del periodo, di convertire a tempo indeterminato il contratto a termine – (anche su questo aspetto intervenne la contrattazione collettiva imponendo alla parte datoriale vincoli percentuali di trasformazione dei contratti) – allargando di fatto a tutti i settori ed a tutte le attività economiche il perimetro di utilizzo di personale con contratto a termine, a fronte di un «programma formativo sul lavoro» integrato dalle «modalità di svolgimento ed il tipo di qualificazione perseguito».

La l. n. 56/1987 introduceva a sua volta, con l’art. 23, la possibilità dei contratti collettivi nazionali di individuare “ulteriori ipotesi” che legittimano l’assunzione di personale a termine.

### *1.2.1. L’autorizzazione preventiva della DPL*

Da segnalare – come spartiacque tra la precedente e la successiva regolamentazione dell’istituto, introdotta con il d.lgs. n. 368/2001 – l’obbligo preventivo di autorizzazione dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro ad ogni assunzione a termine con motivazione “stagionale” e la necessità di rendere comunicazione alle OO.SS. delle assunzioni effettuate.

Si trattava invero di un’autorizzazione pleonastica, se non inutile, atteso che la fonte che ne legittimava l’assunzione era già nella legge o nei regolamenti attuativi. Un appesantimento burocratico che, peraltro, spesso tardava i tempi di assunzione e obbligava il datore di lavoro a programmare molto in anticipo il numero, le mansioni e la sede dei lavoratori da assumere.

---

<sup>(1)</sup> Vedi G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, ADAPT University Press, 2013.

## 2. La destagionalizzazione operata dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368

### 2.1. Il “causalone”, tra speranze e disillusioni

La prima grande svolta avveniva con il d.lgs. n. 368/2001, di attuazione della direttiva 1999/70/CE, in cui confluivano tutte le precedenti normazioni in materia e nel quale si facevano convergere, attraverso il (cosiddetto) “causalone”, tutte le ipotesi di utilizzo del contratto a termine, aggregandole in quattro grandi “contenitori” <sup>(2)</sup>.

L’ampiezza della formula utilizzata dal legislatore («È consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo») diede inizialmente origine alla convinzione (che si manifestò ben presto fallace) di poter assumere personale a termine limitandosi ad indicare, nella lettera di assunzione, l’esigenza generale che la motivava, scelta tra quelle indicate all’art. 1, lett. a.

Il risveglio fu brusco e doloroso, giacché la giurisprudenza della Suprema Corte impose rapidamente la propria interpretazione della norma, stabilendo che la mancata indicazione specifica dell’attività da svolgere comportava l’inefficacia del termine apposto al contratto di lavoro a termine e la sua conseguente trasformazione a tempo indeterminato. Spingendosi, più avanti nel tempo, ad affermare che le causali di assunzione non solo debbono «essere specificate in apposito atto scritto a pena di inefficacia» ma anche che «non sono modificabili in corso di rapporto» <sup>(3)</sup>.

Per un verso o per l’altro, la “causale” del contratto a termine rimaneva quindi (e rimane tuttora, per certi versi) un “mantra” insuperabile. Dottrina e giurisprudenza giustificano questo atteggiamento ricordando che la stessa normativa europea ha fatto proprio il principio, contenuto nell’Accordo Quadro del 1999, secondo il quale «i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori» (e che) “i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori».

Vero è che il legislatore italiano, consapevole dell’incongruenza di questa definizione, aveva tentato – con la novella introdotta dalla l. n. 247/2007 – di restituire al contratto a

---

<sup>(2)</sup> D.lgs. n. 368/2001, art. 1, *Apposizione del termine* – 1. È consentita l’apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. 2. L’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1. 3. Copia dell’atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall’inizio della prestazione. 4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

<sup>(3)</sup> Cass. ordinanza n. 22496/2019 – «l’apposizione di un termine al contratto di lavoro, nella vigenza del d.lgs n. 368/2001 e, dunque, ammessa per ragioni di carattere tecnico, organizzativo produttivo o sostitutivo, impone al datore di lavoro l’onere di indicare in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l’immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto, le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell’ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato, sì da rendere evidente la specifica connessione tra la durata solo temporanea della prestazione e le esigenze produttive ed organizzative che la stessa sia chiamata a realizzare».

In ragione di tale obbligo, pertanto, «non è consentito integrare in corso di causa la specificità della causale con altri elementi fattuali», introducendo solo in giudizio ulteriori e diverse circostanze con il solo scopo di meglio esplicitare le ragioni giustificative dell’apposizione del termine.

termine una “pari dignità” rispetto a quello a tempo indeterminato. Il comma 1 dell’art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 veniva infatti parzialmente modificato con l’espressione «il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato».

Fu però solo un tentativo di ammodernare il sistema, ben presto fallito. Sia la l. n. 92/2012, sia il d.lgs. n. 81/2015 ripresero infatti la formulazione originaria dell’Accordo Quadro (“la forma comune”), nonostante i considerevoli alleggerimenti normativi e burocratici apportati, riportando le lancette del tempo al criterio ispiratore della l. n. 230/1962, rendendo nuovamente “eccezionale” (e non alternativo) il ricorso a questa forma di lavoro, ancorché essenziale a tutte le attività economiche e di servizio, pubbliche e private, che infatti alla stessa continuano sistematicamente a ricorrere.

Il Legislatore del 2001, tuttavia, cogliendo uno spunto del citato Accordo Quadro – «il presente accordo [...] riconosce che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali» formalizzava (*rectius*: “normativizzava”) la “doppia disciplina” interna ai contratti a termine, rendendo per certi versi “autonoma” quella dei contratti “stagionali” rispetto a quelli “ordinari”, la cui regolamentazione veniva in gran parte affidata ai contratti collettivi.

### **3. L’andamento ciclico e le attività stagionali individuate dalla contrattazione collettiva**

#### **3.1. Le ragioni della destagionalizzazione**

Il processo di “destagionalizzazione”, che compare evidente nelle vicende che hanno caratterizzato il rinnovo dei CCNL del Turismo nell’ultimo ventennio, poggiava la sua motivazione su fondamenti solidi e tuttora attuali. Sarebbe quindi errato ritenere che avesse l’unico scopo di eludere la rigida normativa dei contratti a termine o di penalizzare il contratto a tempo indeterminato. Che peraltro, nonostante la prevalente e difforme opinione, non costituisce l’unica forma di lavoro in grado di assicurare continuità di reddito, relegando tutte le altre tipologie al ruolo subordinato di contratto “precario”.

Alcuni elementi possono chiarire il concetto. Le aziende “turistiche” – con particolare riferimento a quelle obbiettivamente stagionali – sono tipizzate da un ridotto “utilizzo degli impianti”, in detto termine includendo le strutture in cui si svolge l’attività, le risorse (tra cui, essenziali, il personale addetto, di non facile reperibilità sul mercato del lavoro) ed i mezzi tecnici ed economici impiegati. Non v’è chi non veda quale sia la fatica e lo sforzo di sopravvivenza che fanno le piccole e medie imprese del mare e della montagna per raccogliere nell’arco di tre o quattro mesi un reddito sufficiente a soddisfare le esigenze di sopravvivenza di un intero anno, facendo al contempo fronte alle manutenzioni, ai rinnovi dei locali ed ai costi fissi da sostenere (tra cui tasse e tributi). Così come non v’è chi non veda come il personale addetto a queste imprese debba necessariamente ricorrere, anno dopo anno, al sistema di tutela pubblica (NASPI) per sopravvivere in un territorio che si svuota improvvisamente per sette o otto mesi all’anno.

Limitandoci a questi due fenomeni – ma ve ne sarebbero molti altri da evocare – non v’è chi non veda come le prime conseguenze di questa “anomalia” si risolvano nella scarsa concorrenzialità dei prezzi delle imprese turistiche italiane rispetto alle straniere (si va in vacanza all’estero non perché vi siano panorami migliori, ma spesso perché meno costosi)

e nel pesante carico di welfare che lo Stato e le Regioni sopportano per far fronte alla disoccupazione “stagionale”, ribaltandone irrimediabilmente i costi sul contribuente finale.

### **3.2. La destagionalizzazione nella governance del CCNL Turismo**

Il processo di “destagionalizzazione”, partito proprio dal settore del turismo, ha cercato (e tuttora cerca) di colmare questa falla attraverso la “governance” del settore, che fa da preambolo ai vari CCNL di settore, introducendo nel suo corpo intese e progetti comuni, sostenuti dalle rispettive rappresentanze datoriali e sindacali – successivamente realizzate attraverso intese locali intermedie dalle associazioni di categoria – per portare all’attenzione del Legislatore nazionale, degli Enti territoriali e delle altre realtà economiche, la necessità di “allungare” la stagionalità con iniziative in grado di attrarre e di “trattenere” il pubblico anche fuori dei canonici mesi destinati alla spiaggia ed alle passeggiate in montagna.

La presenza di più persone in un territorio significa infatti maggior utilizzo delle strutture (e quindi riduzione dei costi fissi), minor ricorso alla NASPI (con risparmio pubblico), maggior gettito d’IVA (per l’aumento del periodo di consumo), coinvolgimento di altre attività economiche e di servizio che beneficiano di queste maggiori presenze. In sintesi: un vantaggio per tutto il Paese. Ecco perché il concetto di “stagionalità” è andato via via perdendo il suo originario significato, per trasformarsi in un concetto scollegato dalle dinamiche climatiche e rapportato all’andamento ciclico delle imprese, anche ad apertura annuale. Ecco perché la normativa successiva alla l. n. 230/1962 aveva raccolto la necessità di allentare le regole favorendo un maggior utilizzo di questa forma di contratto, certamente flessibile, ma sicuro ed in grado di limitare il ricorso al lavoro sommerso ed a quello (effettivamente precarizzante) dei “voucher”.

Ed ecco perché, infine, i contratti collettivi, particolarmente attivi dopo l’emanazione dell’art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, hanno prodotto un elenco sempre più ricco di attività (asseritamente) “stagionali” che – nonostante l’allentamento delle regole del contratto a termine ordinario durante la pandemia, risultano economicamente più convenienti e potenzialmente più sicuri perché svincolati dal vincolo causale, di durata, dei rinnovi e dello stop&go.

## **4. Le problematiche poste dal decreto “dignità” e le prospettive di superamento della normativa di emergenza**

### **4.1. Il decreto dignità**

Di tutto questo lento ma progressivo processo evolutivo non ha evidentemente tenuto conto il decreto d.l. n. 87/2008, convertito con modifiche nella l. 9 agosto 2018, n. 96, più noto col nome di “decreto dignità”.

La novella da questo apportata all'art. 19 del d.lgs. n. 81/2015 ha infatti reintrodotta l'obbligo di indicazione della "causale" nel caso di superamento del limite (complessivo) di 12 mesi di durata del rapporto di lavoro a termine, peraltro circoscritta in ipotesi estremamente rigide e, in quanto tali, scarsamente utilizzabili in concreto <sup>(4)</sup>. L'obiettivo dichiarato dal Legislatore, del resto, era quello di scoraggiare il ricorso a questa forma di lavoro a vantaggio del contratto a tempo indeterminato.

La pandemia ha dimostrato ancora una volta la scarsa lungimiranza di questa misura, obbligando il Legislatore a continue marce indietro sulle "causali".

## 4.2. Stagionalità "reale" e stagionalità "contrattuale"

Si potrebbe sostenere che le modifiche introdotte dal decreto dignità, e le successive deroghe "pandemiche", siano irrilevanti sulla disciplina dei contratti a termine.

Ma così non è, perché in realtà esse riaprono il tema delle "attività stagionali" individuate dai contratti collettivi ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 81/2015, le cui ipotesi spesso nulla hanno a che fare con la "stagionalità" nel senso proprio e letterale del termine, e come tali andrebbero pertanto conciliate con le "esigenze causali" previste per i contratti a termine "ordinari", nonostante la deroga richiamata all'art. 19 del decreto stesso.

Il "doppio binario" torna così a proporre l'antico e irrisolto dilemma, lasciando un vuoto giuridico potenzialmente fonte di ulteriori e rinnovati conflitti. L'art. 19 del decreto conferma infatti, al comma 3, la deroga al vincolo di durata ed alle causali dei rapporti di lavoro, ma è evidente che pur sempre di attività stagionali deve trattarsi, non potendo la norma contrattuale arbitrariamente prescindere da questa specificità, anche in presenza di accordo tra le parti sociali e di causali inserite nei contratti collettivi!

In tal senso, la questione non appare risolta neppure dalla Nota interpretativa dell'INL del 10 marzo 2021, che peraltro appare tendenzialmente *ultra legem* laddove afferma che le disposizioni dell'art. 21 «non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi». Infatti la legge è chiarissima nel precisare che le ipotesi individuate dai contratti collettivi fanno riferimento ad altre "attività stagionali", e non a generiche "ipotesi" (tendenzialmente anche "non stagionali").

---

<sup>(4)</sup> D.lgs. n. 81/2015, art. 19, *Apposizione del termine e durata massima*, 1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi. 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

## 5. Conclusioni

Nello scenario prossimo futuro, anticipato dall'epidemia da COVID ma già in atto prima di esso, le forme di lavoro, subordinato e non, subiranno un profondo travaglio. Si ipotizza, da tutti gli studi specializzati, la soppressione definitiva, nei prossimi 3-4 anni, di oltre 5-7 milioni di posti di lavoro attualmente esistenti, che saranno solo in parte sostituiti da esperti in informatica, comunicazione e tecnologia, che opereranno prevalentemente in rete, diventando le aziende "fisiche" sempre più "liquide" e "immateriali", anche a seguito dello smart working a cui ci ha obbligato la recente pandemia da COVID 19.

Nel nuovo contesto ci sarà meno richiesta di contratti di lavoro a tempo indeterminato ed un aumento esponenziale di lavoro autonomo, anche mediato dalla rete, e di quello svolto in forme associate.

Il contratto a termine potrebbe rivelarsi un argine alla progressiva precarizzazione, ma solo se reso economicamente conveniente, libero da vincoli causali e di durata, esente da troppi e ricorrenti rischi di contenzioso.

A mero titolo di esempio, un contratto a termine della durata di 5 anni (allineato al tetto di durata oggi previsto per i contratti con i dirigenti), accompagnato da un forte sconto contributivo in caso di rinnovo per la medesima durata, consentirebbe forse maggiori sicurezze per i lavoratori di quanto ne garantisca oggi – e ne garantirà in futuro – il contratto a tempo indeterminato.

Per arrivare a questo risultato andrebbe tuttavia rivisto – e finalmente superato – il tema della stagionalità, lasciando ai soli contratti collettivi nazionali (e non anche a quelli aziendali) la possibilità di regolamentare per intero l'istituto del contratto a termine. Al Legislatore nazionale resterebbe il compito di creare quelle condizioni economiche e di convenienza che rendano attrattivo il ricorso a questa forma di lavoro.

Uno scenario attualmente imprevedibile, ma sul quale sarebbe forse opportuno cominciare a riflettere.