

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 9 del 14 novembre 2008

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

IN EVIDENZA

Dati statistici

La diffusione
del lavoro
a termine
in Europa
e i fabbisogni
delle imprese
italiane

pag. 10 e 11

PER SAPERNE DI PIÙ

Per maggiori
approfondimenti
si rinvia al sito
della Scuola
di Alta Formazione
in Relazioni Industriali
e di Lavoro di Adapt –
Fondazione Marco Biagi
www.fmb.unimore.it

INDICE A-Z

Voce *Lavoro a termine
(o a tempo determinato)*
Approfondimenti
e documentazione

a pag. 17

NOVITÀ EDITORIALI 2009

LE NUOVE LEGGI CIVILI LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza
contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno
2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 59 e 3 giugno 2008, n. 97 in
coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di
Michele Tiraboschi

con la collaborazione di
Giuliano Cazzola
Pierluigi Rausi
Francesco Verbaro

AG GIUFFRÈ EDITO-

Il lavoro a termine dopo il "pacchetto semplificazione"

a cura di *Iacopo Senatori*

La legge 6 agosto 2008, n. 133, di conversione del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (per un primo commento cfr. i contributi raccolti in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, in corso di pubblicazione, Capitolo I, *Il lavoro a termine rivisitato*), ci consegna una disciplina del lavoro a termine rinnovata all'insegna del ripristino degli spazi di operatività concessi con l'originario testo del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, così come delineato in attuazione dell'avviso comune siglato il 4 maggio 2001 dalle principali associazioni datoriali e sindacali, con l'eccezione della Cgil.

La recente messa a punto del quadro normativo opera in due direzioni prevalenti. La prima è quella tendente al recupero dell'originario equilibrio tra fonti di regolazione autonome ed eteronome, oggi ricondotto – seppure attraverso la tecnica della eccezione al precetto legislativo generale – allo schema concepito dal d.lgs. n. 368, più favorevole all'intervento (controllato) dell'autonomia collettiva sugli aspetti relativi alle prospettive di stabilizzazione dell'impiego

(il riferimento è alla disciplina del diritto di precedenza, su cui cfr. A. Corvino, *Il diritto di precedenza*, in M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*, e a quella della successione di contratti, su cui cfr. M. Tiraboschi, *La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva*, in M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*).

Il secondo filone di intervento è quello mirante a risolvere *ope legis*, in un senso peraltro difforme dall'orientamento giurisprudenziale nel frattempo affermato come prevalente, la *querelle* riguardante l'eccezionalità e l'intrinseca temporaneità delle causali giustificanti l'apposizione del termine (in materia cfr. M. Tiraboschi, *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale*, in M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.* L'opera include anche una rassegna degli orientamenti giurisprudenziali, a cura di I. Senatori).

È evidente, a seguito dell'ultima riforma, come il contratto a tempo determinato si configuri ormai quale terreno elettivo dello scontro tra opposte visioni di politica e tecnica del diritto, e ciò ad onta

(Continua a pagina 2)

ALL'INTERNO

La disciplina del lavoro a termine nei principali Paesi UE
a cura di *Fabiana Alias*

pag. 3

Contratti a termine "Sanatoria" da salvare
di *Michele Tiraboschi*

pag. 12

Indicazioni bibliografiche e proposte di lettura
a cura di *Iacopo Senatori e Raffaele Galardi*

pag. 13

della relativa scarsità di contrasti che ne hanno accompagnato l'evoluzione sul piano dottrinale e giurisprudenziale, al confronto con altri istituti del lavoro *non standard*. Uno scontro di valori che peraltro attraversa gli stessi schieramenti politici. Si ricorda in proposito come sul lavoro a termine si sia consumata, nella precedente legislatura, una delle più profonde rotture tra l'azione governativa (peraltro oggetto di una preventiva concertazione con le parti sociali) e quella del Parlamento; ed è sulla stessa materia che l'attuale Governo ha subito una delle rare "imboscate" ad opera di una maggioranza parlamentare normalmente piuttosto restia a mettere in discussione i contenuti delle proposte dell'esecutivo. Il riferimento è alla disciplina transitoria

invero opinabile sia sul piano tecnico - giuridico che su quello dei principi (ma *contra* si vedano le considerazioni di M. Tiraboschi in questo *Dossier*), concernente le sanzioni della violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine, su cui cfr. F. Basenghi, *Brevi riflessioni sull'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 368 del 2001*; M. Tiraboschi, *L'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 368 del 2001 al vaglio della Corte Costituzionale*, entrambi in M. Tiraboschi (a cura di), *op. cit.*). Pur senza avanzare apprezzamenti di merito sull'equilibrio tra i valori e le tecniche normative che si fronteggiano intorno all'istituto (a questo fine possono tuttavia offrire utili elementi valutativi le tabelle statistiche e le schede di sintesi incluse in questo *Dossier*), appare

certo che le recenti schermaglie legislative, introducendo una moltitudine di regole contrappuntate da altrettante eccezioni, abbiano prodotto un quadro normativo decisamente più complesso di quello realizzato nel 2001. L'auspicio è che tale stratificazione legale possa rappresentare un ausilio, e non un ostacolo, verso il consolidamento di quella certezza del diritto che rappresenta la premessa fondamentale per il completo recepimento da parte degli attori individuali e collettivi, che ne rappresentano ad un tempo i destinatari e gli esecutori finali, di questo strumento ineliminabile del mercato del lavoro moderno.

Iacopo Senatori
Ricercatore senior
Fondazione Marco Biagi

Novità editoriali 2009

LE NUOVE LEGGI CIVILI LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di
Michele Tiraboschi

con la collaborazione di
Giuliano Cazzola
Pierluigi Rausei
Francesco Verbaro

AGGIUFFRÈ EDITORE

LA RIFORMA DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO E IL NUOVO WELFARE

Commentario sistematico delle norme di lavoro e previdenza contenute nelle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247

a cura di
Michele Tiraboschi

con la collaborazione di
Giuliano Cazzola, Pierluigi Rausei, Francesco Verbaro

Il quadro normativo di disciplina dei rapporti di lavoro, tanto nel settore pubblico che in quello privato, è stato oggetto nel corso dell'ultimo anno di rilevanti e spesso contrapposti interventi di legge. Con il cambio di Legislatura e l'opera di *deregulation* avviata dal Ministro Sacconi, il disegno riformatore delineato nella legge 24 dicembre 2007, n. 247 è stato accantonato per far luogo a una diversa filosofia volta a ridurre il peso della regolazione e ridare piena attuazione al processo di modernizzazione del diritto del lavoro contenuto nella Legge Biagi. Attraverso ben tre decreti legge è stato profondamente ridisegnato il quadro normativo del lavoro pubblico e privato e sono state poste le premesse il completamento della riforma del sistema previdenziale. L'impegno che si richiede agli operatori giuridici, alle imprese, ai sindacati è notevole. Si tratta infatti di coordinare tra loro e ricondurre a un quadro coerente disposizioni di dettaglio di diversa ispirazione e matrice che toccano numerosi profili e istituti giuridici. I contributi raccolti nel presente commentario, firmati anche da autori che hanno contribuito alla redazione dei recenti decreti, mirano a fornire una prima interpretazione sistematica delle leggi di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. L'obiettivo è di fornire al lettore le giuste coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo necessarie per assimilare e gestire il nuovo assetto legale dei rapporti di lavoro.

La disciplina del lavoro a termine nei principali Paesi UE

a cura di Fabiana Alias

1. Motivi del ricorso al termine	
<p>Francia</p>	<p>Ammissibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha carattere eccezionale e non può in ogni caso avere per oggetto lo svolgimento in via continuativa di una attività normale e permanente dell'impresa • Esigenze precise e di carattere temporaneo previste dal legislatore <p>Ipotesi principali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratore assente (maternità, malattia, ferie, servizio militare, ecc.), salvo il caso dell'assenza per motivo di sciopero • Incremento temporaneo di attività (esecuzione di una attività occasionale, precisamente definita e a carattere temporaneo; attività da eseguire con urgenza al fine di prevenire pericolosi incidenti; svolgimento di attività straordinaria derivante da una commessa eccezionale destinata all'esportazione) • Attività a carattere temporaneo (attività stagionali; altre attività indicate dal Ministero del lavoro per cui non si è soliti ricorrere al contratto a tempo indeterminato, quali quelle caratterizzanti i settori della ristorazione o dell'istruzione) <p>Altre ipotesi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categorie svantaggiate: giovani con una qualifica, persone over 50, donne con figli, ecc. • Contratti incentivati di inserimento professionale <p>Divieti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostituzione di lavoratori in sciopero • Esecuzione di lavori particolarmente pericolosi (direttiva n. 91/383/CE) • Nei 6 mesi successivi a un licenziamento per motivi economici <p>Ruolo della contrattazione collettiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le causali tipizzate dal legislatore sono assolutamente inderogabili: l'autonomia collettiva non può introdurre nuove ipotesi di legittima apposizione del termine • L'autonomia collettiva può unicamente stabilire condizioni più favorevoli per il lavoratore a termine
<p>Germania</p>	<p>Ammissibilità</p> <p>Ragioni oggettive indicate dal legislatore</p> <p>Ipotesi principali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esigenze temporanee di una prestazione di lavoro • A seguito di un tirocinio o un percorso di studio (inserimento nel mercato del lavoro) • Sostituzione di lavoratore assente per maternità o per malattia • Particolare natura della prestazione di lavoro che giustifica il termine • Per un periodo di prova • Per ragioni inerenti alla persona del lavoratore <p>Altre ipotesi</p> <p>Prestazioni temporanee finanziate dallo Stato nell'ambito di programmi di <i>job creation</i></p> <p>Deroghe</p> <p>È possibile il contratto a termine anche in assenza di una ragione oggettiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino a una durata massima di 2 anni (compresi 3 rinnovi) • fino a una durata massima di 4 anni (compresi rinnovi plurimi), nei primi 4 anni successivi alla creazione di una nuova impresa • fino a una durata massima di 5 anni (compresi rinnovi plurimi), quando il lavoratore all'inizio del rapporto a tempo determinato ha compiuto 52 anni e immediatamente prima era disoccupato da almeno 4 mesi

<p>Germania</p>	<p>Divieti Se il lavoratore ha avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con lo stesso datore di lavoro</p> <p>Ruolo della contrattazione collettiva Il contratto collettivo può precludere la possibilità di stipulare contratti di lavoro a termine in assenza di una ragione oggettiva e può anche stabilire il numero massimo di proroghe oppure la durata massima del termine</p>
<p>Italia</p>	<p>Ammissibilità A fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro</p> <p>Divieti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero • Presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi; • Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine <p>Ipotesi principali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Speciale natura stagionale dell'attività lavorativa • Per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione • Per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario e occasionale • Per le 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 • Nelle assunzioni di personale riferite e specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi • Quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo e da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci <p>Altre ipotesi È possibile l'assunzione a termine di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per una durata contrattuale, tuttavia, non superiore a 12 mesi</p> <p>Ruolo della contrattazione collettiva Ai contratti collettivi è attribuito il compito di stabilire il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato</p>
<p>Olanda</p>	<p>Ammissibilità Non esiste un principio di tassatività, né particolari limitazioni nel ricorso al lavoro a termine</p> <p>Ruolo della contrattazione collettiva Attraverso la contrattazione collettiva possono essere modificati la durata massima e il numero massimo di rinnovi di contratti di lavoro a termine</p>
<p>Spagna</p>	<p>Ammissibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementi di attività • Sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto • Compimento di un'opera specifica

<p>Spagna</p>	<p>Ipotesi principali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assunzione di un lavoratore a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore assente per ferie • Inserimento di un lavoratore disabile: si può ricorrere al contratto a termine senza alcuna giustificazione e per qualsiasi tipo di lavoro • Inserimento di un lavoratore disoccupato: il ricorso al termine è giustificato solo per lo svolgimento di particolari attività o servizi di pubblica utilità, stipulati nell'ambito di precisi programmi per la promozione dell'occupazione <p>Attività stagionali Non rientrano fra le ipotesi di ricorso al termine. Per queste ultime si prevede un contratto di lavoro per prestazioni lavorative specifiche e periodiche aventi caratteristiche discontinuo rientranti nel normale livello di attività dell'impresa (c.d. lavoro discontinuo a tempo indeterminato). Si tratta, pertanto, di un contratto a tempo indeterminato che subisce una interruzione in quei periodi dell'anno in cui non è previsto lo svolgimento di alcuna attività</p> <p>Ruolo della contrattazione collettiva La contrattazione collettiva <i>può</i> specificare le ipotesi fissate dalla legge. Per esempio, in caso di assunzione per il compimento di un'opera specifica, la contrattazione collettiva può specificare le attività per lo svolgimento delle quali, vista la loro natura, è possibile stipulare un contratto di lavoro a termine. Inoltre, i contratti collettivi possono fissare dei limiti al numero dei rinnovi</p>
<p>Regno Unito</p>	<p>Ammissibilità Non esiste un principio di tassatività, né particolari limitazioni nel ricorso al lavoro a termine</p> <p>Ruolo della contrattazione collettiva Nei contratti collettivi vengono stabiliti i limiti di durata massima totale, il numero di rinnovi possibili e le ragioni oggettive che giustificano il ricorso ai contratti a termine o il loro rinnovo</p>
<p>Svezia</p>	<p>Ipotesi principali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratto <i>fixed-term-at-will</i> • Lavoro in sostituzione • Lavoro stagionale • Contratto di lavoro stipulato con lavoratori di età superiore a 67 anni <p>Ruolo della contrattazione collettiva Attraverso la contrattazione collettiva è possibile introdurre delle restrizioni alla possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, ulteriori rispetto a quelle previste per legge</p>
<p>2. Durata massima legale</p>	
<p>Francia</p>	<p><i>18 mesi</i>, inclusi i rinnovi</p> <p>Deroghe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durata di <i>9 mesi</i>: copertura del periodo necessario all'inserimento in azienda di un lavoratore a tempo indeterminato, che assuma la posizione momentaneamente ricoperta dal lavoratore a termine; svolgimento di attività urgenti finalizzate a prevenire situazioni di pericolo • Durata <i>implicitamente determinata</i>: contratti a termine stipulati per sostituire un lavoratore assente e quelli in cui il termine è implicitamente determinato dalla natura dell'attività (lavoro stagionale, occupazioni in settori specifici, copertura del periodo necessario all'ingresso di un lavoratore assunto a tempo indeterminato, ecc.) • Durata di <i>24 mesi</i>: lavoro svolto all'estero; aumento del volume di attività dovuto ad un ordine destinato all'esportazione; sostituzione di lavoratore in procinto di lasciare l'azienda, prima che si verifichi un licenziamento collettivo • Lavori stagionali, per i quali non è fissato alcun limite
<p>Germania</p>	<p>Non esistono limiti massimi, se non per le ipotesi sopra indicate nell'ambito delle deroghe</p>

Italia	<ul style="list-style-type: none"> • Qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i <i>36 mesi</i>, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale • Tali disposizioni non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali
Olanda	<i>3 anni</i> , compresi i rinnovi
Spagna	<ul style="list-style-type: none"> • Qualora, in un arco temporale di 30 mesi, un lavoratore svolga alle dipendenze di una stessa impresa la stessa attività lavorativa per un periodo di tempo superiore a 24 mesi, con o senza soluzione di continuità, con due o più contratti di lavoro a termine, il rapporto di lavoro è da considerare a tempo indeterminato • Può eccedere i 3/4 del relativo "periodo di riferimento" suddetto • Nel caso di assunzione di lavoratori disabili, la durata non può essere inferiore a <i>12 mesi</i> né superiore a <i>3 anni</i>
Regno Unito	Non esistono limiti legali; anche se, in mancanza di ragioni obiettive che ne giustifichino il ricorso, il contratto a termine stipulato per un periodo superiore ai 4 anni viene convertito in contratto a tempo indeterminato
Svezia	<ul style="list-style-type: none"> • <i>2 anni</i> in un arco temporale di <i>5 anni</i>; si tenga presente che, ai fini di questo computo, non sono cumulabili i periodi del lavoro a termine riconducibili alle diverse ipotesi in cui il ricorso al lavoro a termine è consentito • Peraltro, tali limiti operano esclusivamente nei confronti delle ipotesi di contratto a termine volontario e di lavoro in sostituzione
3. Tetti massimi	
Francia	Non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva) la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
Germania	Non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva) la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
Italia	<p>La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici • per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni • per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi • con lavoratori di età superiore a 55 anni
Olanda	Non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva) la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
Spagna	Non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva) la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine

<i>Regno Unito</i>	Non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva) la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
<i>Svezia</i>	Non esistono previsioni legali che impongono (direttamente o indirettamente, tramite rinvio alla contrattazione collettiva) la fissazione di tetti massimi al ricorso al lavoro a termine
4. Rinnovi	
<i>Francia</i>	<p>Numero massimo di rinnovi Uno</p> <p>Durata massima del rinnovo Il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto, non può superare la durata massima prevista dalla legge, che è fissata in 18 mesi</p> <p>Deroghe Il contratto a termine c.d. di solidarietà può essere rinnovato due volte entro il limite della durata massima prevista da tale tipo di contratto</p> <p>Motivi del rinnovo Devono essere menzionati nel contratto</p>
<i>Germania</i>	Non esistono limitazioni espresse di legge, se non con riferimento alle ipotesi di nuove assunzioni prive di ragioni tecniche rispetto alle quali sono ammessi non più di tre rinnovi per un periodo complessivo di 2 anni. Sempre con riferimento a questa ipotesi la legge rinvia alla contrattazione collettiva per la determinazione del numero massimo di rinnovi (che comunque non può superare i 2 anni)
<i>Italia</i>	Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 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 è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni
<i>Olanda</i>	<p>Numero massimo di rinnovi Due</p> <p>Durata massima del rinnovo Il periodo del rinnovo, sommato alla durata del precedente contratto, non può superare la durata massima complessiva prevista dalla legge</p>
<i>Spagna</i>	Non è previsto un numero massimo di rinnovi, ma la durata globale del rapporto di lavoro non può superare i 24 mesi, in un arco temporale di 30 mesi.
<i>Regno Unito</i>	Non esistono particolari limitazioni; tuttavia, se vengono stipulati più di tre contratti consecutivi ad intervalli inferiori ai 3 mesi, il contratto a termine si considera a tempo indeterminato
<i>Svezia</i>	Non esistono particolari limitazioni
5. Recesso	
<i>Francia</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine</p> <ul style="list-style-type: none"> • È legittimo solo per causa di forza maggiore o per fatto grave • Può aver luogo, ad iniziativa del lavoratore, quando questo stipuli un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un'altra impresa

<i>Francia</i>	<p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine Il lavoratore a termine ha diritto ad ottenere un risarcimento del danno pari alla retribuzione che avrebbe percepito fino alla naturale scadenza del contratto</p> <p>Indennità di precarietà Viene riconosciuta soltanto quando l'interruzione del contratto è dovuta a causa di forza maggiore. È a carico del datore di lavoro e corrisponde ad una percentuale della retribuzione lorda, cui si aggiunge un regime speciale derogatorio del diritto comune, in base al quale i lavoratori il cui contratto sta per scadere possono beneficiare dell'indennità di disoccupazione</p>
<i>Germania</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legittimo solo per giusta causa • Se il contratto ha una durata superiore ai 5 anni, il lavoratore può essere licenziato allo scadere dei 5 anni previo preavviso di 6 mesi <p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine Il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno</p>
<i>Italia</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine Legittimo solo per giusta causa</p> <p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine Il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno</p>
<i>Olanda</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine Legittimo solo se tale previsione è contenuta nel contratto stesso</p> <p>Ipotesi legittime di recesso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportamento scorretto del lavoratore • Particolare situazione economica dell'impresa <p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine Il lavoratore a termine ha diritto al risarcimento del danno</p>
<i>Spagna</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine Legittimo solo per giusta causa</p> <p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il lavoratore a termine ha diritto ad ottenere un risarcimento del danno in cifra fissa, cioè pari a 45 giorni di lavoro per ciascun anno di servizio fino ad un massimo di 42 mesi • Il datore di lavoro può decidere se pagare l'indennità o reintegrare il lavoratore fino alla scadenza
<i>Regno Unito</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine Legittimo solo se tale previsione è contenuta nel contratto</p> <p>Ipotesi legittime di recesso Quando il contratto prevede espressamente la possibilità di recesso</p> <p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine Il lavoratore a termine ha diritto alla retribuzione che gli sarebbe spettata in caso di prosecuzione del contratto</p>
<i>Svezia</i>	<p>Recesso prima della scadenza del termine È legittimo solo per causa di una grave violazione di una delle parti</p> <p>Sanzioni del recesso prima della scadenza del termine È previsto il risarcimento del lavoratore, ma anche delle organizzazioni sindacali, quando le norme violate siano di origine contrattuale</p>

6. Trasposizione della direttiva n. 99/70/CE*	
Francia	<p>Sì</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décret n° 75-1209 du 22 décembre 1975, portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie • Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique • Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, relative au code du travail (partie législative)
Germania	<p>Sì</p> <p>Gesetz vom 21 Dezember 2000, über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen</p>
Italia	<p>Sì</p> <p>Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES</p>
Olanda	<p>Sì</p> <p>Wet van 7 november 2002 tot uitvoering van de richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ref: Staatsblad n° 560 du 07/11/2002</p>
Spagna	<p>Sì</p> <ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad • Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad
Svezia	<p>Sì</p> <p>Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning Swedish Government Bill 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.</p>
Regno Unito	<p>Sì</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002 SI n° 2034 of 30/07/2002 (coming into force 01/10/2002) • Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations (Northern Ireland) 2008 SI of Northern Ireland n° 298 of 24/09/2002 (coming into force 01/10/2002)

* Benché il termine per la trasposizione della direttiva n. 99/70/CE sia scaduto nel luglio del 2001, in base alle informazioni disponibili sul sito dell'Unione Europea, soltanto il Lussemburgo risulta ancora inadempiente o, quanto meno, non ha ancora comunicato alla Commissione Europea l'adozione di una misura nazionale di esecuzione.

Fabiana Alias
Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Università degli Studi
di Modena e Reggio Emilia

Bollettino ADAPT-FMB

Frutto della collaborazione con il Centro Studi internazionali e comparati Marco Biagi, comprende due *newsletters* di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali.

Bollettino Ordinario

È una *newsletter* settimanale di aggiornamento sui temi del lavoro e delle relazioni industriali. Offre un'ampia documentazione internazionale, comunitaria, nazionale, nonché regionale e locale suddivisa per sezioni. Particolare attenzione viene dedicata alle tematiche: certificazione e interpellati, giurisprudenza italiana, agenzie del lavoro, servizi per l'impiego, somministrazione, istruzione, formazione, apprendistato, ricerca, università, mobilità dei lavoratori, immigrazione, contrattazione collettiva, salute e sicurezza, orario di lavoro, lavoro sommerso. Inoltre mette a disposizione raccolte statistiche, note economiche e rapporti istituzionali, segnalazione di bandi, concorsi e premi, attività Adapt/Centro Studi Marco Biagi.

Bollettino Speciale

Attivo dal novembre 2005, è una *newsletter* di approfondimento, a carattere monografico, su singole tematiche di attualità in materia di diritto del lavoro, relazioni industriali, formazione, che segue il modello della struttura in sezioni del Bollettino ordinario.

L'iscrizione al Bollettino è gratuita. Per iscriversi è sufficiente inviare una mail di richiesta all'indirizzo: csmb@unimore.it, specificando nell'oggetto: iscrizione bollettino. Per richiedere la cancellazione specificare nell'oggetto della mail: cancellazione.

Lavoratori occupati con contratto a termine (% del tasso di occupazione generale)

	2004	2005	2006
Austria	9,6	9,1	9,0
Belgio	8,7	8,9	8,7
Bulgaria	7,4	6,4	6,2
Cipro	12,9	14,0	13,1
Danimarca	9,5	9,8	8,9
Estonia	2,6	2,7	2,7
Finlandia	16,1	16,5	16,4
Francia	12,9	13,3	13,5
Germania	12,4	14,2	14,5
Grecia	11,9	11,8	10,7
Irlanda	4,1	3,7	3,4
Italia	11,8	12,3	13,1
Lettonia	9,5	8,4	7,1
Lituania	6,3	5,5	4,5
Lussemburgo	4,8	5,3	6,1
Malta	4,0	4,5	3,8
Paesi Bassi	14,8	15,5	16,6
Polonia	22,7	25,7	27,3
Portogallo	19,8	19,5	20,6
Regno Unito	6,0	5,7	5,8
Rep. Ceca	9,1	8,6	8,7
Romania	2,5	2,4	1,8
Slovacchia	5,5	5,0	5,1
Slovenia	17,8	17,4	17,3
Spagna	32,5	33,3	34,0
Svezia	15,5	16,0	17,3
Ungheria	6,8	7,0	6,7
Eu-27	13,2	13,9	14,4

Fonte: elaborazione dati Eurostat tratti da European Commission (*DG Employment & Social Affairs*), *Employment in Europe 2007*.

Quali sono i fabbisogni professionali delle imprese italiane?

Tabella 1 - Assunzioni previste dalle imprese per le diverse forme contrattuali come percentuale delle assunzioni complessive. Triennio 2006-2008

	2006	2007	2008
Contratto a tempo indeterminato	46,3	45,4	47,4
Contratto a tempo determinato	41,1	42,6	42,6
Apprendistato	9,6	9,6	8,0
Contratto di inserimento	1,8	1,6	1,6
Altri contratti	1,2	0,9	0,5

Fonte: Unioncamere - Rapporto Excelsior 2008 sui fabbisogni professionali. Estratto

Tabella 2 - Dipendenti a tempo determinato utilizzati nel corso del 2007 e loro prospettive di stabilizzazione.

	% imprese con dipendenti a tempo determinato	di cui assunti/da assumere a tempo indeterminato (quota %)
Totale	25,0	23,6
Nord Ovest	24,0	28,8
Nord Est	29,6	25,1
Centro	25,8	22,2
Sud e Isole	21,5	17,8

Fonte: Unioncamere - Rapporto Excelsior 2008 sui fabbisogni professionali. Estratto

Tabella 3 - Assunzioni non stagionali previste dalle imprese per il 2008, in percentuale sul totale delle assunzioni. Dati complessivi e ripartiti per livello di istruzione.

	Totale	Istruzione universitaria	Istruzione secondaria e post-secondaria	Istruzione professionale statale	Istruzione professionale regionale	Scuola dell'obbligo
Tempo indeterminato	47,4	59,6	48,0	40,9	41,9	45,6
Apprendistato	8,0	6,0	9,2	9,0	8,6	6,8
Inserimento	1,6	3,2	1,7	2,1	2,3	0,7
Tempo determinato a fini di prova	15,7	12,5	16,1	17,7	14,5	16,1
Tempo determinato a fini sostitutivi	5,7	6,0	5,6	5,3	10,2	5,0
Tempo determinato per copertura di un picco di attività	21,1	11,8	19,1	24,6	21,9	25,4
Altri contratti	0,5	0,8	0,4	0,4	0,6	0,4

Fonte: Unioncamere - Rapporto Excelsior 2008 sui fabbisogni professionali. Estratto

Contratti a termine "Sanatoria" da salvare

di Michele Tiraboschi

Decisioni prevedibili e da tempo annunciate. Non si possono commentare diversamente le recenti ordinanze con cui la sezione lavoro della Corte d'Appello di Bari (vedi il Sole 24 Ore del 27 settembre 2008) e, a seguire, quella di Genova, hanno sollevato d'ufficio questione di legittimità costituzionale della norma c.d. "anti-precari" e cioè il comma 1-*bis* dell'articolo 21 della legge 6 agosto 2008 n. 133. La norma in questione, come noto, stabilisce che, con riferimento «ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione e fatte salve le sentenze passate in giudicato», per la violazione delle norme in materia di apposizione e proroga del termine il datore di lavoro è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un importo compreso tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Decisamente meno scontata tuttavia, almeno per chi ha seguito con attenzione il tormentato iter parlamentare di approvazione della norma, è la previsione degli esiti finali, giudiziari ma a ben vedere anche politici, dell'intera vicenda. Un eventuale e, per più di un commentatore, probabile intervento di censura da parte della Corte Costituzionale – per il fatto che, come rilevato dai giudici di Bari e Genova, la norma è limitata «ai soli giudizi in corso» e dunque in tensione con il principio costituzionale di uguaglianza – potrebbe infatti indurre il Parlamento a ritornare presto sui propri passi e decretare, come inizialmente ipotizzato, il carattere strutturale e definitivo di una norma che, per i dubbi manifestati da una parte del Governo e del movimento sindacale, è poi diventata "transitoria".

Il testo originariamente licenziato dalla Camera, a seguito di un emendamento parlamentare di origine non governativa, stabiliva infatti l'applicazione a regime dell'indennizzo per la violazione delle norme di legge in materia di contratto a termine. Indennizzo che, incidentalmente, veniva esteso «anche» ai giudizi pendenti. Questa debole sanzione veniva tuttavia ritenuta dal

Ministro del Welfare non congruente e anzi sbilanciata rispetto al contestuale tentativo di chiarire la normalità e non eccezionalità delle assunzioni a termine, a fronte tuttavia di precise e documentabili ragioni di tipo tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, ancorché inerenti all'attività ordinaria dell'impresa. Per evitare di depotenziare il carattere anti-fraudolento della nuova e più elastica disciplina del contratto a termine, in funzione dunque di tutela e non penalizzazione dei lavoratori precari nel loro complesso, il Governo aveva provveduto a correggere sul filo di lana l'emendamento parlamentare sostituendo con un tratto di penna la parola «anche» con la parola «solo» ai giudizi in corso.

Come ampiamente emerso nel dibattito estivo, che ha accompagnato con non poche polemiche e recriminazioni l'approvazione dell'intero provvedimento, l'intervento governativo risultava così funzionale, per quanto compromissorio e tecnicamente impreciso, all'obiettivo di non abbassare il livello sostanziale di tutele dei lavoratori assunti a termine e però consentire, al tempo stesso, di salvaguardare i livelli occupazionali e la tenuta finanziaria di Poste Italiane che, come noto, si era da poco accordata con Cgil, Cisl e Uil per gestire in modo condiviso ed economicamente sostenibile un imponente contenzioso risalente nel tempo (si parla di circa 60mila cause). Un contenzioso dalle conseguenze abnormi e, il più delle volte, persino irragionevoli se si pensa alla entità dei risarcimenti riconducibili, più che alla gravità delle violazioni, alla enorme durata dei processi del lavoro nel nostro Paese.

E' evidente che queste valutazioni di politica del diritto non potranno influenzare, più di tanto, il giudizio della Consulta. Anche se, a ben vedere, esistono alcuni significativi margini di ragionamento per evitare di rompere il fragile equilibrio raggiunto in sede parlamentare. Si deve infatti riconoscere che il regime sanzionatorio previgente, volto a riconoscere la riammissione in servizio del

lavoratore, non era frutto di una specifica previsione normativa, ma il risultato di un indirizzo giurisprudenziale che, per quanto prevalente, non risultava pacifico ed era anzi contestato da quella che gli addetti ai lavori chiamano "autorevole dottrina". Tanto più che non risultava affatto chiaro nel regime previgente se fosse possibile, come pure sostenuto dal Ministero del Welfare con una circolare dell'agosto del 2002, apporre legittimamente il termine al contratto di lavoro anche per far fronte a esigenze ordinarie dell'impresa. Circostanza questa chiarita solo ora dalla stessa legge n. 133 del 2008 e che, sul piano tecnico e con riferimento al contenzioso in atto, rappresenta il vero snodo critico rispetto alla congruenza della "conversione" (o, meglio, riqualificazione) del contratto a termine irregolare in contratto a tempo indeterminato.

Il senso e la ragionevolezza della disposizione in questione potrebbe allora essere rinvenuto nel tentativo del Legislatore di porre fine alla *querelle* interpretativa sul corretto utilizzo del contratto a termine chiarendo ora inequivocabilmente, ma per ovvi motivi limitatamente al contenzioso futuro, il nuovo regime sostanziale e, con esso, quel rigoroso apparato sanzionatorio che dà forza e coerenza alla scelta di normalizzare l'assunzione a tempo determinato là dove, ovviamente, non risponda a una finalità fraudolenta.

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

Indicazioni bibliografiche e proposte di lettura

a cura di Iacopo Senatori e Raffaele Galardi

Per l'impostazione generale del tema e una rassegna dei percorsi normativi culminati nel d.lgs. n. 368/2001, cfr. *Il lavoro a termine*, Atti delle Giornate di Studio AIDLASS, Sorrento, 14-15 aprile 1978, Giuffrè, Milano, 1980, cui adde L. Montuschi, *La riforma del contratto a termine (Un caso di bricolage normativo)*, in *ADL*, 1997, n. 6, 45; L. Montuschi, *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività: un modello per il lavoro*, in *QDLRI*, 2000, fasc. 23, 9.

Per un'analisi sistematica della disciplina introdotta dal d.lgs. n. 368/2001, cfr. M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002; A. Garilli, M. Napoli (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003; L. Menghini (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Ipsoa, Milano, 2002; L. Montuschi, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *ADL*, 2001, 41; M. Papaleoni, *Le linee fondamentali della nuova discipli-*

na del rapporto di lavoro a tempo determinato: d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368, in *ADL*, 2002, 665; G. Pera, *Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, in *RIDL*, 2001, I, 15; G. Perone (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368*, Giappichelli, Torino, 2003; G. Santoro Passarelli (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces (d. lgs. 6 settembre 2001 n. 368)*, in *NLCC*, 2002, 25; V. Speciale, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in *DRI*, 2003, 225; A. Vallebona, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *DL*, 2002, I, 1; A. Vallebona, C. Pisani, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001.

Sulle modifiche apportate dalla l. 24 dicembre 2007, n. 247, cfr. M. Tiraboschi, *La disciplina transitoria del lavoro a termine*, in *DRI*, 2008, n. 1, 205; V. Speciale, *La riforma del contratto a termine dopo la legge n. 247/2007*, in *RIDL*, 2008, n. 2, 181; G. Ferraro, *Il contratto a tempo determinato*, in M. Cinelli, G. Ferraro (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Utet, Torino, 2008, 73; G. Ferraro, *Il contratto di lavoro a tempo determinato rivisitato*, in *ADL*, 2008, n. 3, 649; G. Proia, *Le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in M. Persiani, G. Proia (a cura di), *La nuova disciplina del welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Cedam, Padova, 2008, 90; A. Vallebona, *Il lavoro a termine nel protocollo del luglio 2007*, in *MGL*, 2007, 698; G. Vidiri, *Il nuovo contratto a termine*, in *MGL*, 2008, 210. Per un esame delle problematiche applicative inerenti alla riforma del 2007 cfr. M. Aimo, *Il*

contratto a tempo determinato riformato: le scelte compiute e le implicazioni possibili, in *LD*, 2008, n. 3, 459; A. Maresca, *Apposizione del termine e successione di contratti a tempo determinato e nuovi limiti legali: primi problemi applicativi dell'art. 5, commi 4-bis e ter, d. lgs. n. 368/2001*, in *RIDL*, 2008, n. 3, 287.

Per un esame della materia alla luce della normativa comunitaria, cfr. A. Andreoni, *La nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato davanti alla corte costituzionale (a proposito della clausola di non regresso)*, in *RGL*, 2005, II, 87; M. De Luca, *Accordi quadro europei in materia di part-time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in *DL*, 2004, I, 207; C. Lazzari, *L'attuazione nell'ordinamento italiano della direttiva europea sul contratto a termine: spunti problematici*, in *DRI*, 2002, 435; M. Tiraboschi, *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002, 41; N. Miranda, *La nuova disciplina sul lavoro a termine alla luce della normativa comunitaria*, in *D&L*, 2004, 503; R. Blanpain, *I contratti di lavoro a termine sono ancora un'eccezione?*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1045; G. Zilio Grandi, *La normativa comunitaria sul lavoro a termine*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1052. Sugli antecedenti normativi della disciplina cfr. M. Tiraboschi, *Alcune note critiche sull'accordo collettivo europeo in materia di lavoro a tempo determinato*, in *DRI*, 1999, n. 4.

Con riguardo alle causali legittimanti l'apposizione del termine, cfr. R. Del Punta, *La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale*, in *DRI*, 2002, 542; M.

I Dossier ADAPT-CSMB



6 marzo 2007, n. 6
**Lavoro a termine:
 un ritorno al passato?**
 a cura di Iacopo Senatori

Al sito www.fmb.unimore.it l'archivio completo dal 2006 a oggi

Dell'Olio, *L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato e la sua giustificazione nella nuova disciplina*, in *Giur. lav.*, 2001, 7; S. Hernández, *Cause giustificatrici del contratto a termine ed eventuale nullità del contratto in assenza delle medesime*, in *DL*, 2002, I, 31; G. Proia, *Brevi note nelle ragioni che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro*, in *ADL*, 2002, 187; P. Sandulli, *Spunti sull'interrogativo primario del nuovo contratto a termine: l'intrinseca temporaneità del presupposto*, in *DL*, 2001, I, 65; M. Tiraboschi, *L'apposizione del termine nel contratto di lavoro dopo il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, in C. Enrico, M. Tiraboschi (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005; M. Viceconte, *Il nuovo contratto a termine. Le ragioni tecniche, produttive e organizzative: possibili fattispecie concrete, criteri distintivi*, in *LPO*, 2005, 1494; F. Lunardon, *L'eccezionalità del contratto a termine: dalle causali specifiche alla "specificazione" delle ragioni giustificatrici*, in *ADL*, 2007, 41. Per una prima interpretazione delle modifiche apportate alla materia dalla l. n. 133/2008 cfr. M. Tiraboschi, *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo qua-*

dro legale, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, in corso di pubblicazione.

In particolare, in merito alle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine, cfr. l'alternativa tra la tesi che nega l'operatività della sanzione della conversione, sostenuta da A. Vallebona, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *DL*, 2002, I, 1, e da F. Bianchi D'Urso, G. Vidiri, *Il nuovo contratto a termine nella stagione della flessibilità*, in *MGL*, 2001, 118, e quella che viceversa afferma l'inefficacia dell'apposizione del termine e l'instaurazione *ab initio* di un rapporto a tempo indeterminato, sostenuta da L. Montuschi, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *DRI*, 2006, 109. Sulla speciale regolamentazione introdotta dalla l. n. 133/2008 cfr. F. Basenghi, *Brevi riflessioni sull'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 368 del 2001*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, in corso di pubblicazione; M. Tiraboschi, *L'articolo 4-bis del decreto legislativo n. 368 del 2001 al vaglio della Corte Costituzionale*, *ivi*.

Sul ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione

dell'istituto cfr. L. Angelini, *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporaneità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, in *RGL*, 2003, I, 77; S. Giubboni, *Contratto a termine e contrattazione collettiva. Note critiche sul d.lgs. n. 368 del 2001*, in *RGL*, 2002, I, 505; M. Napoli, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, in A. Garilli, M. Napoli (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003, 85; M. Ranieri, *Disciplina del contratto a termine e ruolo della contrattazione collettiva*, in *DLM*, 2006, 335. In merito alle correzioni apportate sul punto dalla l. n. 133/2008 cfr. A. Corvino, *Il diritto di precedenza*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, in corso di pubblicazione.

Sui contenuti promozionali del d.lgs. n. 368/2001, cfr.: circa la formazione specifica dei lavoratori a tempo determinato, N. De Marinis, *La formazione dei lavoratori a tempo indeterminato*, in G. Perone (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368*, Giappichelli, Torino, 2003; M. Tiraboschi, *Formazione*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termi-*

(Continua a pagina 16)

Diritto delle Relazioni Industriali



Il fascicolo n. 3 della Rivista *Diritto delle Relazioni Industriali*, di prossima pubblicazione, riserva la sezione *Ricerche*, nella parte di dibattito Dottrinale, al tema "Lavoro decente" e valorizzazione del capitale umano, con i contributi di MANFRED WEISS e JOHANN MAREE sul contesto africano e dei Paesi in via di sviluppo e la riflessione di IACOPO SENATORI e MICHELE TIRABOSCHI specificatamente dedicata a *La sfida della occupazione giovanile nel mercato globale tra produttività del lavoro e investimento in capitale umano*. Sullo stesso fascicolo è ospitata anche una sezione *Ricerche* su *Problemi e prospettive del lavoro pubblico*, con interventi di FRANCESCO VERBARO, ANNA TROJSI e ARMANDO TURSI, e la sezione *Relazioni industriali e Risorse umane* con il confronto tra RICHARD HYMAN e JACQUES ROJOT sul metodo e le prospettive della comparazione nello studio delle relazioni industriali.

Come di consueto la Rivista è arricchita dagli *Osservatori di giurisprudenza italiana, legislazione prassi e contrattazione collettiva, giurisprudenza e politiche comunitarie, internazionale e comparato*.

In particolare, l'Osservatorio sull'attualità legislativa del fascicolo ospita commenti e contributi sulle recenti riforme introdotte dal d.l. n. 112, convertito con legge n. 133/2008; tra questi si segnala il commento di GIAMPIERO FALASCA sulle disposizioni in tema di lavoro a termine. Sempre sul lavoro a termine ROBERTO COSIO commenta, nell'*Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie*, la sentenza *Impact* (C. Giust. 15 aprile 2008 in causa C-268/06).

Per la sottoscrizione dell'abbonamento si prega di contattare l'editore allo 02/38089200, oppure scrivere una mail all'indirizzo: vendite@giuffre.it.

È previsto uno sconto del 10% per: Soci AISRI, Soci ADAPT, Soci AIDP, Soci GIDP, Iscritti al Bollettino ADAPT.

Call for papers

Produttività, investimento nel capitale umano e occupazione giovanile Dinamiche comparate e risposte globali

VII Convegno Internazionale in memoria del Professor Marco Biagi

Modena 19-21 marzo 2009

In una prospettiva internazionale e comparata l'accesso dei giovani al mercato del lavoro è una questione complessa con profili contraddittori che rispecchia il livello di sviluppo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali nei singoli Stati. Nei Paesi avanzati si riscontra un innalzamento dell'età di accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani, che apre problematiche di carattere economico e sociale.

L'incremento nel tasso di istruzione raggiunto è associato in alcuni casi alla preoccupante crescita del tasso di disoccupazione tra soggetti con elevato livello di istruzione, mentre le aziende ricercano sempre più lavoratori disposti a lavorare per posizioni semi o poco qualificate. Mentre i Paesi in via di sviluppo sono caratterizzati da un livello di sviluppo differente, che ricorda i primi passi del diritto del lavoro moderno, con sfruttamento dei numerosi lavoratori giovani e bambini che emigrano nei Paesi più sviluppati, accrescendo il rischio di impoverire il capitale umano nel Paese di origine.

Il settimo convegno in ricordo del professor Marco Biagi è dedicato alla sfida del lavoro giovanile e mira ad una migliore comprensione delle tematiche ad esso correlate, attraverso un'analisi interdisciplinare e comparata.

La Scuola di Alta formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro di ADAPT e della Fondazione Marco Biagi invita docenti, ricercatori, dottorandi, esperti ed operatori delle discipline lavoristiche (diritto, economia, organizzazione e gestione delle risorse umane) a presentare contributi che sviluppino riflessioni su casi di studio afferenti alle proprie realtà nazionali ovvero agli sviluppi sul piano internazionale e comparato, con riferimento al problema del lavoro giovanile ed al suo intreccio con i temi della produttività del lavoro e dell'investimento in capitale umano.

Saranno graditi in particolare i contributi che si concentrino sui seguenti aspetti:

- occupazione giovanile intesa come problema globale;
- integrazione dei giovani nel mercato del lavoro;
- qualità e produttività del lavoro, il ruolo dei contratti a contenuto formativo e la precarietà del lavoro giovanile;
- il lavoro nel settore della ricerca e il ruolo dei dottorati di ricerca: lavoro precario, fuga dei cervelli e flussi migratori;
- esigenze formative e produttività del lavoro dei giovani;
- transizione scuola-lavoro e integrazione tra istruzione, formazione e mercato del lavoro;
- il ruolo delle relazioni industriali nella integrazione dei giovani nel mercato del lavoro;
- i canali di accesso al mercato del lavoro dei giovani e il collegamento tra scuola università e mercato del lavoro;
- il contratto di apprendistato: un modello da rilanciare?

Sono benvenuti anche i contributi che non rientrano in queste categorie ma sono legati al tema principale del convegno.

I paper presentati al convegno possono essere poi sottoposti al referaggio anonimo per essere poi pubblicati in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (Kluwer Law International) e *Diritto delle Relazioni Industriali* (Giuffrè editore).

Come partecipare:

Coloro che intendono partecipare dovranno presentare l'abstract del proprio contributo (massimo 1500 parole) entro il 30 novembre 2008 all'indirizzo csm@unimore.it. La scadenza per la presentazione del paper definitivo ai fini della pubblicazione sulle riviste *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* e *Diritto delle Relazioni Industriali* è il 30 aprile 2009.

Gli autori dei contributi selezionati avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio (fino a 200 euro per i cittadini dell'UE e fino a 400 euro per gli altri), oltre ai costi di alloggio.

Temini per la consegna:

Termine ultimo per la presentazione dell'abstract: **30 novembre 2008**

Termine ultimo per la nostra accettazione: **15 dicembre 2008**

Termine ultimo per la presentazione del paper: **1 marzo 2009**

Termine ultimo per la sottomissione dei paper ai fini della pubblicazione: **29 aprile 2009**

Phd Conference

Nel corso di questo evento internazionale si terrà anche una Phd Conference aperta a dottorandi e dottori di ricerca provenienti da ogni parte del mondo.

Gli interessati sono invitati a presentare l'abstract del proprio lavoro di ricerca entro il 31 dicembre 2008.

I contributi selezionati saranno presentati nel corso di una speciale sezione del Convegno.

Per informazioni sulla sottomissione dei paper rivolgersi a: dottoressa Olga Rymkevich (rymkevitch@unimore.it), professor William Bromwich (bromwich@unimore.it).

A partire da novembre 2008 saranno reperibili informazioni più dettagliate sulla homepage del nostro sito www.fmb.unimore.it.

La prima bozza del programma accademico della conferenza sarà a disposizione a partire da gennaio 2009, in considerazione dei paper presentati.

(Continua da pagina 14)

ne. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368, Giuffrè, Milano, 2002; in merito ai diritti di informazione individuali e sindacali, L. Ruggiero, *Informazioni*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002; sul diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, M. Marinelli, *Contratto a tempo determinato e diritto di precedenza nelle assunzioni*, in *IPrev*, 2004, 44; P. Nodari, *Diritto di precedenza e costituzionalità della nuova normativa sul termine*, in *LG*, 2005, 472; sul diritto di precedenza dopo la l. n. 247/2007, si veda S.P. Emiliani, *Il nuovo diritto di precedenza dei lavoratori a termine*, in M. Persiani, G. Proia (a cura di), *La nuova disciplina del welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Cedam, Padova, 2008, 101.

Per un esame in chiave comparata cfr. i contributi raccolti in *IJCLLIR*, 1999, n. 2, nonché, con riferimento all'esperienza spagnola, C. Agut García, M. Tiraboschi, *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Spagna*, in *DRI*, 2001, 231; C. Galizia, *Contrattazione collettiva e lavoro a termine in Italia e Spagna*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1065; A. Loffredo, J. Pérez Rey, *Contratti a termine e mercato del*

lavoro: Spagna e Italia, in *Studi Senesi*, 2002, 491. Per il caso tedesco, cfr. M. Tiraboschi, *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Germania*, in *DRI*, 2001, 201; S. Engblom, *La nuova regolamentazione del contratto a termine in Svezia: una ipotesi di liberalizzazione?*, in *DRI*, 2007, n. 4, 1088. Una comparazione su scala continentale è svolta da M. De Luca, *Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei paesi dell'Unione europea*, in *FI*, 2002, V, 93; cfr. inoltre i contributi raccolti nella Parte Seconda di A. Garilli, M. Napoli (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003.

Sui profili applicativi della disciplina nel peculiare contesto del lavoro pubblico, cfr. A. Preteroti, *Il contratto a termine nel lavoro pubblico: in particolare il regime sanzionatorio*, in *ADL*, 2005, 851; G.C. Salerno, *Il contratto a tempo determinato nelle Università: una decisione controversa*, in *DRI*, 2005, 494; L. Valente, *Contratto a termine e lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, in *DL*, 2003, 865; L. Zappalà, *"Specialità" dei rapporti di lavoro a termine nelle p.a. e diritto comunitario: l'inapplicabilità della sanzione della conversione al vaglio della Corte di giustizia*, in *LPA*, 2004, 703; M. Ranieri, *Vecchie e nuove peculiarità del con-*

tratto a termine nel pubblico impiego, in *LPA*, 2007, n. 3-4, 653; T. Laratta, *L'(ab)uso dei contratti di lavoro a tempo determinato nel pubblico impiego e la riforma dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001*, in *Rip. La rivista dell'impiego e della dirigenza pubblica*, 2008, 2, 1.

Per un'analisi degli orientamenti interpretativi della giurisprudenza cfr. L. Nannipieri, *La riforma del lavoro a termine: una prima analisi giurisprudenziale*, in *RIDL*, 2006, I, 327; I. Senatori, *Gli orientamenti della giurisprudenza di merito in materia di lavoro a termine*, in *DRI*, 2006, 148, cui adde I. Senatori, *Contratto a termine: gli orientamenti della giurisprudenza*, in M. Tiraboschi (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, in corso di pubblicazione; F. Severi, *Il nuovo contratto a termine. Questioni interpretative e prima giurisprudenza applicativa*, in *LPO*, 2005, 11; A. Ciriello, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in *DLM*, 2007, n. 2, 363.

Iacopo Senatori
Ricercatore senior
Fondazione Marco Biagi

Raffaele Galardi
Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Università di Modena
e Reggio Emilia

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda il sito www.fmb.unimore.it, **Indice A-Z**, voce **Lavoro a termine (o a tempo determinato)**.

Di seguito il recente aggiornamento:

Documentazione nazionale

6 agosto 2008 – Legge n. 133, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria*, in *GU*, 21 agosto 2008, n. 195, suppl. ord. n. 196.

25 giugno 2008 – Decreto legge n. 112 – *Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria*, *GU*, 25 giugno 2008, n. 147, suppl. ord. n.152/L.

2 maggio 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 13, *Art. 1, commi da 39 a 43, della L. n. 247/2007 – modifiche alla disciplina sul contratto a tempo determinato*.

18 aprile 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5, *Linee di indirizzo in merito all'interpretazione ed all'applicazione dell'art. 3, commi da 90 a 95 e comma 106, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008)*.

25 marzo 2008 – Circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 7, *L. n. 247/2007 – contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato*.

19 marzo 2008 – Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3, *Linee di indirizzo in merito alla stipula di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni in attuazione delle modifiche apportate all'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 dall'articolo 3, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008)*.

24 dicembre 2007 – Legge n. 247, *Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*, in *GU*, 29 dicembre 2007, n. 301.

6 settembre 2002 – Nota Inail, *Nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato. Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2002, n. 42/2002*.

Certificazione e interpelli

13 febbraio 2007 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello dell'ANCE (Associazione Nazionale Costruttori Edili) n. 12, *Art. 9 D.Lgs. n. 124/2004 – art. 10, comma 8, D.Lgs. n. 368/2001 – Esenzione dei contratti di lavoro di breve durata dai limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato*.

25 maggio 2006 – Risposta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale all'istanza di interpello della Federalberghi, prot. n. 25/SEGR/0004571, *Rapporti di lavoro di breve durata con lo straniero – risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. n. 124/2004*.

Contrattazione collettiva

17 giugno 2008 – Settore turismo – Assoturismo, Asshotel, Assocamping, Assoviaggi, Fiba, Fiepet, Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, *Avviso comune Settore turismo, Attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*.

10 aprile 2008 – Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, *Avviso comune per la disciplina della deroga di cui all'art. 5, comma 4 bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247*.

17 marzo 2008 – Settore alimentare – Aidi, Aiipa, Airi, Ancit, Anicav, Assalzo, Assica, Assitol, Assobibe, Assobirra, Assocarni, Assodistil, Assolatte, Federvini, Italmopa, Mineracqua, Una, Unionzucchero, Unipi, Fedrealimentare e Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil, *Accordo attuativo del rinvio legislativo di cui all'art. 5, comma 4-ter, e*

comma 4-bis, del d.lgs. n. 368/2001, così come modificati dalla legge n.247/2007.

Giurisprudenza comunitaria

13 settembre 2007 – Corte di Giustizia, sentenza in causa C-397/05, *Del Cerro Alonso* – Presupposti fattuali che legittimano la proroga del contratto a termine e nozione di “ragioni oggettive”.

7 settembre 2006 – Corte di Giustizia, sentenza in causa C-53/04, *Marrosu* – Regolamentazione italiana del lavoro a termine nel rapporto di impiego con le Pubbliche Amministrazioni e compatibilità con le finalità della direttiva europea.

4 luglio 2006 – Corte di Giustizia, sentenza in causa C-212/04, *Adeneler* – Presupposti fattuali che legittimano la proroga del contratto a termine e nozione di “ragioni oggettive”.

22 novembre 2005 – Corte di Giustizia, sentenza in causa C-144/04, *Mangold* – Interpretazione della c.d. “clausola di non regresso”.

Giurisprudenza italiana

17 giugno 2008 – Corte di Cassazione, sentenza n. 16396 – Legittimità dell’apposizione del termine.

21 maggio 2008 – Corte di Cassazione, sentenza n. 12985 – Legittimità dell’apposizione del termine.

4 marzo 2008 – Corte Costituzionale, sentenza n. 44 – Illegittimità costituzionale dell’abrogazione dell’art. 23, comma 2, l. n. 56/1987, e illegittimità della disciplina transitoria.

31 gennaio 2008 – Tribunale di Torino, sentenza – Assunzione a termine nel settore privato e apposizione del termine fuori dai casi consentiti dalla legge.

30 gennaio 2008 – Corte d’Appello di Potenza, sentenza – Assunzione a termine nel settore postale e mora accipiendi.

I temi dei Bollettini speciali Adapt

2008

3 ottobre 2008, n. 7

“Industrial Relations: Keys to Economic Progress with Social Inclusion”

VI congresso regionale latino-americano promosso dalla Associazione Internazionale delle Relazioni Industriali (IIRA)

a cura di *Olga Rymkevich, Silvia Spattini*

3 settembre 2008, n. 6

Al via il libro unico del lavoro. Primi chiarimenti operativi

a cura di *Francesco Lucrezio Monticelli e Pierluigi Rausei*

10 luglio 2008, n. 5

Il libro unico del lavoro

a cura di *Francesco Lucrezio Monticelli e Pierluigi Rausei*

11 marzo 2008, n. 4

Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

a cura di *Annamaria Antonucci, Paola De Vita e Maria Giovannone*

4 marzo 2008, n. 3

Le novità del “mille proroghe”

e le procedure di stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi

a cura di *Gabriele Bubola, Renato Nibbio e Davide Venturi*

25 gennaio 2008, n. 2

Il rinnovo del Ccnl metalmeccanici: un primo bilancio

a cura di Fabiana Alias

17 gennaio 2008, n. 1

Francia: una riforma nel segno della flexicurity

a cura di Anna Maria Sansoni

2007

6 dicembre 2007, n. 45

I nuovi principi comuni di flexicurity

a cura di Anna Maria Sansoni

23 ottobre 2007, n. 36

Favorire il pieno coinvolgimento dei giovani nella istruzione nella occupazione e nella società.

La posizione delle istituzioni comunitarie

15 ottobre 2007, n. 34

Ostaggi della ideologia.

A proposito del protocollo sul welfare del 23 luglio 2007 e del pasticciaccio del disegno di legge governativo per la sua (contestata) attuazione

5 giugno 2007, n. 22

OCSE: economia italiana in crescita, "performance straordinaria del mercato del lavoro"

15 maggio 2007, n. 18

Flexicurity: il rapporto di medio termine del gruppo di esperti europeo

a cura di Anna Maria Sansoni

23 marzo 2007, n. 13

La Riforma del mercato del lavoro di Marco Biagi

a cura di Carlotta Serra

16 marzo 2007, n. 11

Tendenze evolutive del diritto del lavoro in Francia: gli orientamenti della giurisprudenza

a cura di Claudia Ogriseq

9 marzo 2007, n. 9

Mercato de lavoro:

le riforme "buone" e le riforme "cattive"

a cura di Giuliano Cazzola e Michele Tiraboschi

ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Direttore

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; De Vita Paola; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL – Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO – Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA – Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL – Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Assaereo; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G.e.R. F.lli S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; GEVI S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Verona; Randstad Group Italia S.p.A.; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Unindustria Bologna; Unindustria Treviso; Vedior.