





# IL NUOVO DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO

Legge n. 92 del 2012 e legge n. 99 del 2013

*a cura di*

MATTIA PERSIANI e STEFANO LIEBMAN

**UTET**  
GIURIDICA

## QUESTO VOLUME È ANCHE ONLINE

Consultalo gratuitamente ne "LA MIA BIBLIOTECA", la prima biblioteca professionale in the cloud con le pubblicazioni di **CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA**.

Grazie ad un evoluto sistema di ricerca, puoi accedere ai tuoi scaffali virtuali e trovare la soluzione che cerchi da PC o tablet. Ovunque tu sia.

Per conoscere le modalità di accesso al servizio e consultare il volume online, collegati al sito [www.lamiabiblioteca.com](http://www.lamiabiblioteca.com)

La consultazione online viene offerta all'acquirente del presente volume a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio "La Mia Biblioteca" e potrebbe essere soggetta a revoca da parte dell'Editore.

© 2013 Wolters Kluwer Italia S.r.l.  
Strada I, Palazzo F6 - 20090 Milanofiori Assago (MI)

Redazione UTET Giuridica:  
Corso Vittorio Emanuele II, 44 - 10123 Torino  
Sito Internet: [www.utetgiuridica.it](http://www.utetgiuridica.it)  
e-mail: [info@wkgiuridica.it](mailto:info@wkgiuridica.it)

UTET GIURIDICA® è un marchio registrato e concesso in licenza da De Agostini Editore S.p.A. a Wolters Kluwer Italia S.r.l.

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale - cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: [www.clearedi.org](http://www.clearedi.org).

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze.

*Project editor:* Pietro Giordano  
*Redazione:* Antonella Prandino  
*Editing:* Isabella Medros  
*Composizione:* Integra Software Services Pvt. Ltd.  
*Stampa:* L.E.G.O. S.p.A. - Lavis (TN)

ISBN: 978-88-598-1097-1

## INDICE SOMMARIO

### I.

#### **PREMESSA GENERALE E CAMPO DI APPLICAZIONE**

##### CAPITOLO PRIMO

###### **PREMESSA**

MATTIA PERSIANI

- |   |    |   |
|---|----|---|
| 1. Le ragioni di un nuovo commento. . . . .                                       | p. | 3 |
| 2. Le insoddisfazioni della riforma e il tentativo di revisione in corsa. . . . . | »  | 4 |
| 3. ( <i>Segue</i> ). Con riguardo agli ammortizzatori sociali. . . . .            | »  | 5 |
| 4. ( <i>Segue</i> ). La mobilità in entrata . . . . .                             | »  | 7 |
| 5. ( <i>Segue</i> ). La mobilità in uscita. . . . .                               | »  | 9 |

##### CAPITOLO SECONDO

#### **RIFORMA DEL LAVORO, AMBITO DI APPLICAZIONE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

PAOLA FERRARI

- |  |   |    |
|--|---|----|
| 1. Le disposizioni di carattere generale . . . . .                     | » | 11 |
| 2. Gli effetti sulla disciplina dei singoli istituti. . . . .          | » | 18 |
| 3. Il percorso parallelo degli interventi sul lavoro pubblico. . . . . | » | 22 |

### II.

#### **IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI**

##### CAPITOLO TERZO

#### **UNO SGUARDO DI INSIEME, TRA FLESSIBILITÀ BUONA E FLESSIBILITÀ CATTIVA**

VALERIO DE STEFANO

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1. «La» flessibilità e «le» flessibilità: i diversi significati di un termine onni-<br>presente . . . . . | » | 31 |
|---|---|----|

2. Il contratto a tempo determinato e la somministrazione di lavoro nella l. 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76 (e relativa legge di conversione), tra incentivo al primo contratto e (effettivo?) contrasto agli abusi. ....	p.	35
3. «Flessibilità ai margini» e segmentazione del mercato del lavoro .....	»	38
4. Dualismo del mercato del lavoro e ruolo della reintegrazione: i rischi di un'eccessiva semplificazione .....	»	40
5. La reintegrazione dopo la l. 28 giugno 2012, n. 92 .....	»	42
6. Modelli <i>insiders/outsiders</i> e mercati del lavoro europei: una trasposizione problematica. ....	»	45
7. La scarsa incidenza effettiva dei modelli <i>insiders/outsiders</i> nella redazione delle recenti riforme giuslavoristiche .....	»	47
8. Forza lavoro «contingente», fungibilità della prestazione e modelli economici <i>core/periphery</i> .....	»	51
9. Il «contratto unico» di lavoro: una risposta dai molti interrogativi .....	»	52
10. Disciplina limitativa dei licenziamenti, effettività della tutela e dell'autotutela lavoristica, poteri del datore di lavoro e <i>performance</i> del mercato del lavoro: alcune considerazioni critiche. ....	»	56

#### CAPITOLO QUARTO

##### LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

ANDREA MORONE

1. Le modifiche alla disciplina del contratto a termine .....	»	63
2. Il confronto con i principi comunitari. ....	»	66
3. Il contratto non assoggettato a motivazione .....	»	68
4. Gli intervalli di tempo fra un contratto e l'altro .....	»	72
5. La proroga e la prosecuzione del rapporto oltre il termine originariamente stabilito .....	»	74
6. Il criterio di computo del limite massimo di trentasei mesi. ....	»	75

#### CAPITOLO QUINTO

##### LA NUOVA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE E L'ABROGAZIONE DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO (TRA PEDAGOGISMO E PRAGMATISMO)

VALERIO MAIO

1. Somministrazione e inserimento, ovvero buoni e cattivi della flessibilità .....	»	77
2. La equiparazione della somministrazione al contratto a termine .....	»	80
3. Le altre novità in tema di somministrazione .....	»	86
4. Acausalità e lavoratori svantaggiati .....	»	87
5. Chi ha paura della somministrazione dei lavoratori da reinserire? L'opposizione della Nidil CGIL al d.lg. 24/2012. ....	»	91
6. Il depotenziamento della integrazione tra operatori pubblici e privati nella l. 92/2012 .....	»	93

7. L'abrogazione del contratto di inserimento e la disciplina transitoria . . . . p. 94  
 8. Pedagogismo e realtà. . . . . » 97

## CAPITOLO SESTO

### LA NUOVA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETÀ NEGLI APPALTI

ILARIO ALVINO

1. La responsabilità solidale nell'appalto fra modifiche legislative e incertezze applicative . . . . . » 99  
 2. I dubbi di legittimità costituzionale . . . . . » 103  
 3. Il regime temporale di applicazione delle diverse formulazioni dell'art. 29, d.lg. 276/2003 . . . . . » 104  
 4. Soggetti solidalmente responsabili nella catena di appalti . . . . . » 106  
 5. L'ambito oggettivo di applicazione della responsabilità solidale: trattamenti retributivi . . . . . » 109  
   5.1. (*Segue*). . . . . contributi previdenziali, premi assicurativi, sanzioni civili ed interessi moratori . . . . . » 112  
   5.2. Anche l'azione degli enti previdenziali è soggetta al termine decennale di due anni . . . . . » 114  
   5.3. La responsabilità solidale nei confronti dell'erario. . . . . » 118  
 6. Il beneficio dell'escussione preventiva: la responsabilità solidale diviene sussidiaria . . . . . » 121  
 7. Fallimento dell'appaltatore e diritto di accesso al Fondo di garanzia dell'Inps. . . . . » 125  
 8. Autonomia collettiva e deroga al regime della solidarietà . . . . . » 127  
 9. Responsabilità solidale e appalti pubblici . . . . . » 132  
 10. Rilievi conclusivi . . . . . » 138

## CAPITOLO SETTIMO

### LA NUOVA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO ART. 1, 16°-19° COMMA, ART. 2, 31°-32° COMMA, L. 28 GIUGNO 2012, N. 92 E ART. 2, 2°-3° COMMA, ART. 9, 3° COMMA, D.L. 28 GIUGNO 2013, N. 76

LISA RUSTICO

1. Introduzione . . . . . » 141  
 2. Modifiche del d.l. 76/2013. . . . . » 144  
 3. Durata minima . . . . . » 149  
 4. Durata massima (apprendistato professionalizzante) . . . . . » 150  
 5. Periodo di preavviso . . . . . » 152  
 6. Limiti numerici per gli apprendisti . . . . . » 153  
 7. Apprendistato in somministrazione . . . . . » 155  
 8. Percentuale di conferma . . . . . » 157  
 9. Assicurazione Sociale per l'Impiego. . . . . » 159  
 10. Contributo per il licenziamento. . . . . » 161

**CAPITOLO OTTAVO**  
**LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO**  
**A TEMPO PARZIALE**  
 MICHELE LEPORE

- |  |        |
|--|--------|
| 1. L'Origine del contratto di lavoro a tempo parziale. ....  | p. 163 |
| 2. L'Evoluzione normativa della legislazione in materia di <i>part-time</i> .....  | » 166  |
| 2.1. La normativa di derivazione europea .....   | » 166  |
| 2.2. Il d.lg. 10 settembre 2003, n. 276. La riforma Biagi .....  | » 167  |
| 2.3. La l. 24 dicembre 2007, n. 247 di attuazione del Protocollo Welfare<br>del 23 luglio 2007 e la successiva l. 12 novembre 2011, n. 183 ..... | » 169  |
| 3. La nuova disciplina del <i>part-time</i> introdotta dalla riforma Fornero .....   | » 170  |
| 4. Prime considerazioni sugli effetti della riforma sul <i>part-time</i> .....   | » 172  |

**CAPITOLO NONO**  
**LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE**  
 EMANUELA FIATA

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Premessa .....  | » 177 |
| 2. La disciplina previgente: l'evoluzione legislativa .....  | » 179 |
| 2.1. Definizione, forma e contenuto del contratto di lavoro intermit-<br>tente .....                           | » 180 |
| 2.2. Le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente: i requisiti oggettivi,<br>soggettivi e temporali .....     | » 182 |
| 2.3. I divieti di ricorso al lavoro intermittente .....  | » 183 |
| 2.4. Indennità di disponibilità .....  | » 184 |
| 3. Le novità introdotte dalla l. 92/2012: il ricorso al lavoro intermittente e i<br>requisiti soggettivi ..... | » 186 |
| 3.1. ( <i>Segue</i> ). I requisiti temporali .....   | » 187 |
| 3.2. Gli obblighi di comunicazione .....   | » 188 |
| 3.3. Il regime transitorio .....   | » 190 |
| 4. Considerazioni conclusive .....   | » 192 |

**CAPITOLO DECIMO**  
**LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO A PROGETTO**  
**(ART. 1, 23°-25° COMMA)**  
 ORSOLA RAZZOLINI

- |  |       |
|--|-------|
| 1. Premessa .....  | » 195 |
| 2. La ridefinizione della nozione di progetto .....  | » 197 |
| 3. ( <i>Segue</i> ). Esiste ancora il «coordinamento»? .....   | » 201 |
| 4. La precisazione per cui il progetto non può «comportare lo svolgimento<br>di compiti meramente esecutivi e ripetitivi» e la presunzione relativa di<br>subordinazione nell'ipotesi in cui «l'attività del lavoratore sia svolta con<br>modalità analoghe a quella svolta dai lavoratori dipendenti dell'impresa<br>committente» ..... | » 206 |

5. La nuova disciplina in materia di recesso. In particolare: nelle ipotesi di sopravvenuta e definitiva impossibilità incolpevole della prestazione non opera la risoluzione *ipso iure*, ma è necessario il recesso del committente *p.* 210
6. L'interpretazione autentica dell'art. 69, 1° comma e le ipotesi escluse dal suo ambito di applicazione ..... » 213
7. Le recenti modifiche introdotte con il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella l. 9 agosto 2013, n. 99. In particolare, la forma scritta *ad substantiam* ..... » 218

## CAPITOLO UNDICESIMO

### IL «SALARIO MINIMO» PER I COLLABORATORI A PROGETTO [ART. 1, 23° COMMA, LETT. C)]

MARCO BIASI

1. Ricognizione del dato normativo previgente ..... » 223
2. Il nuovo art. 63, d.lg. 276/2003 ..... » 226
3. Il riferimento al contratto collettivo come parametro per determinare il compenso minimo: coerenza e problematiche applicative ..... » 228
4. (*Segue*). Ripercussioni sulla struttura del lavoro a progetto e, in particolare, sulla distribuzione del rischio ..... » 232
5. Conclusioni. Le ragioni e le possibili conseguenze dell'intervento ..... » 235

## CAPITOLO DODICESIMO

### LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO AUTONOMO NON COORDINATO

ANNALISA PESSI

1. Premessa ..... » 239
2. Continuità come indice di coordinamento ..... » 242
3. Limiti reddituali e monocommittenza ..... » 244
4. Postazione fissa e collaborazione ..... » 245
5. Le ipotesi escluse dalla presunzione ..... » 246
- 5.1. L'elevato grado di professionalità o di competenza teorica ..... » 247
- 5.2. Il limite del reddito annuo del lavoratore autonomo ..... » 248
- 5.3. Prestazioni fornite nell'esercizio di attività professionale ..... » 249
6. Regime transitorio ed effetti della presunzione legale ..... » 250
7. (*Segue*). Gli effetti sul sistema previdenziale ..... » 253

## CAPITOLO TREDICESIMO

### LA NUOVA DISCIPLINA DELL'ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE CON APPORTO DI LAVORO

MASSIMO CORRIAS

1. Premessa: associazione in partecipazione e lavoro subordinato ..... » 255
2. L'intervento del d.lg. 276/2003 ..... » 263

- |  |    |     |
|--|----|-----|
| 3. La riforma del 2012: premessa e ambito di applicazione . . . . .                    | p. | 265 |
| 3.1. Il limite quantitativo e la presunzione assoluta di subordinazione . . . . .      | »  | 268 |
| 3.2. La presunzione relativa: partecipazione agli utili e rendiconto . . . . .         | »  | 271 |
| 4. Profili previdenziali . . . . .   | »  | 274 |
| 5. La stabilizzazione degli associati in partecipazione che apportano lavoro . . . . . | »  | 275 |

## CAPITOLO QUATTORDICESIMO

### LA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO ACCESSORIO

IRENE DI SPILIMBERGO

- |  |   |     |
|--|---|-----|
| 1. Definizione e qualificazione giuridica della fattispecie . . . . .            | » | 279 |
| 2. Evoluzione normativa . . . . .  | » | 282 |
| 3. Le novità introdotte dalla legge «Fornero» . . . . .                          | » | 285 |
| 4. La fase transitoria . . . . .   | » | 290 |
| 5. Le circolari esplicative del Ministero e degli enti previdenziali . . . . .   | » | 290 |
| 6. Il d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in l. 9 agosto 2013, n. 99. . . . . | » | 292 |

## CAPITOLO QUINDICESIMO

### LA NUOVA DISCIPLINA DEI TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

MARIA CRISTINA CATAUDELLA

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Premessa . . . . .   | » | 295 |
| 2. I tirocini formativi e di orientamento: nozione e tipologie . . . . .                            | » | 297 |
| 3. La disciplina dei tirocini . . . . .   | » | 300 |
| 4. La competenza delle Regioni in materia di tirocini . . . . .                                     | » | 303 |
| 5. I principi in materia di tirocini formativi e di orientamento fissati dalla l. 92/2012 . . . . . | » | 305 |
| 6. ( <i>Segue</i> ). La previsione di una congrua indennità a favore del tirocinante . . . . .      | » | 307 |
| 7. Le sanzioni . . . . .  | » | 309 |
| 8. Il «Fondo mille giovani per la cultura» e il sostegno ai tirocini curricolari . . . . .          | » | 309 |

## III.

### FLESSIBILITÀ IN USCITA E TUTELE DEL LAVORATORE

#### SEZIONE I – I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

#### CAPITOLO SEDICESIMO

### LE PREMESSE ALLA RIFORMA DELL'ART. 18 ST. LAV.: UNO SGUARDO D'INSIEME

MAURIZIO DEL CONTE E STEFANO LIEBMAN

## CAPITOLO DICIASSETTESIMO

**LA NUOVA DISCIPLINA DELLE TUTELE IN CASO  
DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO:  
IL LICENZIAMENTO PER RAGIONI SOGGETTIVE**  
MAURIZIO DEL CONTE E BENEDETTO FRATELLO

1. La tutela reale e il licenziamento discriminatorio .....	p.	319
2. Reintegrazione e sanzione risarcitoria .....	»	322
3. Le variazioni della non giustificazione .....	»	324
3.1. Il difetto di giustificazione per insussistenza del fatto contestato ..	»	326
3.2. ( <i>Segue</i> ). L'insussistenza del fatto contestato e le altre ipotesi: l'incerta linea di demarcazione fra le due fattispecie .....	»	332
4. Il fatto che rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili .....	»	336
5. Il contenuto economico della tutela reintegratoria .....	»	342
6. La tutela indennitaria. Il 5° comma .....	»	344
6.1. Il vizio di motivazione .....	»	344

## CAPITOLO DICIOTTESIMO

**LA NUOVA DISCIPLINA DELLE TUTELE IN CASO  
DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO:  
IL LICENZIAMENTO PER RAGIONI OGGETTIVE**  
STEFANO LIEBMAN E ELENA GRAMANO

1. Introduzione .....	»	349
2. La procedura <i>ex art. 7, l. 15 luglio 1966, n. 604</i> .....	»	351
3. Il giustificato motivo oggettivo nella riforma: la « <i>manifesta insussistenza</i> » e le « <i>altre ipotesi</i> » .....	»	363
4. Il nuovo regime sanzionatorio .....	»	376
5. Il licenziamento per inidoneità fisica o psichica o per superamento del periodo di comporto .....	»	383

## SEZIONE II – I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

## CAPITOLO DICIANNOVESIMO

**I LICENZIAMENTI COLLETTIVI**  
MARCO MARAZZA E DOMENICO DE FEO

1. Premessa .....	»	385
2. I contenuti e le finalità della comunicazione di avvio della procedura di mobilità .....	»	386
3. I limiti dell'efficacia sanante dell'accordo sindacale nella giurisprudenza antecedente alla riforma .....	»	388
4. L'accordo sindacale con efficacia sanante .....	»	390
4.1. ( <i>Segue</i> ). I vizi sanabili .....	»	391

4.2. ( <i>Segue</i> ). I soggetti dell'accordo.....	p.	392
5. Il superamento del principio di contestualità della comunicazione di chiusura della procedura.....	»	394
6. Il nuovo termine di invio della comunicazione <i>ex art.</i> 4, 9° comma, l. 223/1991.....	»	396
7. Il nuovo regime sanzionatorio.....	»	396
7.1. ( <i>Segue</i> ). L'inefficacia del recesso per mancanza di forma scritta ..	»	397
7.2. ( <i>Segue</i> ). Le conseguenze del mancato rispetto delle procedure ...	»	397
7.3. ( <i>Segue</i> ). La violazione dei criteri di scelta.....	»	398
8. Il difetto o la insufficienza delle ragioni giustificatrici.....	»	400
8.1. ( <i>Segue</i> ). Il licenziamento collettivo come licenziamento per ragioni economiche: l'estensione dell'apparato sanzionatorio previsto per recesso per ragioni organizzative.....	»	401
8.2. ( <i>Segue</i> ). Il vizio causale come vizio formale della comunicazione di apertura della procedura.....	»	402
9. Il termine di impugnazione.....	»	403

### SEZIONE III – LA TUTELA PROCESSUALE ACCELERATA IN TEMA DI LICENZIAMENTI

#### CAPITOLO VENTESIMO

#### IL RITO SPECIALE IN TEMA DI LICENZIAMENTO

ELENA BOGHETICH

1. Specialità ed esclusività del nuovo rito.....	»	405
2. Campo di applicazione.....	»	417
3. La prima fase «urgente».....	»	429
4. La fase dell'opposizione e le impugnazioni.....	»	435

#### CAPITOLO VENTUNESIMO

#### OPPOSIZIONI, RECLAMO E RICORSO PER CASSAZIONE

ATTILIO PALLADINI

1. La struttura bifasica del processo di primo grado e la collocazione del giudizio di opposizione. Il problema del giudice competente.....	»	449
1.1. La fase introduttiva.....	»	462
1.2. La trattazione e l'istruttoria.....	»	477
1.3. La decisione.....	»	482
2. Il reclamo: fisionomia e disciplina del riesame.....	»	487
2.1. L'udienza di discussione del reclamo: inibitoria, istruttoria e decisione.....	»	493
3. Il ricorso per Cassazione.....	»	496
3.1. Il sindacato sulle scelte imprenditoriali come violazione di norme di diritto.....	»	498

## IV.

**LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI  
SOCIALI E LE TUTELE NEL MERCATO****SEZIONE I – L'ASPI NEL NUOVO QUADRO  
DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI****CAPITOLO VENTIDUESIMO****LA RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI  
E LE TUTELE NEL MERCATO**

ANTONINO SGROI

- |  |    |     |
|--|----|-----|
| 1. L'ASpI, a cosa serve, a chi si applica e a chi conviene .....   | p. | 503 |
| 2. I requisiti di accesso alla tutela .....  | »  | 510 |
| 3. Importo dell'indennità, durata e contribuzione figurativa .....   | »  | 512 |
| 4. Procedura, nuova occupazione, decadenza e revoca dall'ASpI .....  | »  | 517 |
| 5. La c.d. mini-ASpI .....   | »  | 526 |
| 6. Contribuzioni, finanziamento e addizionali .....  | »  | 528 |
| 7. Disposizioni transitorie relative all'indennità di mobilità ed alle inden-<br>nità speciali di disoccupazione in edilizia ..... | »  | 531 |

**CAPITOLO VENTITREESIMO****INDENNITÀ *UNA TANTUM* PER I COLLABORATORI  
COORDINATI E CONTINUATIVI DISOCCUPATI**

FILIPPO OLIVELLI

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. L'evoluzione dell'istituto .....         | » | 535 |
| 2. I requisiti di accesso e l'importo ..... | » | 537 |

**CAPITOLO VENTIQUATTRESIMO****AUMENTO CONTRIBUTIVO LAVORATORI ISCRITTI  
ALLA GESTIONE SEPARATA DI CUI ALL'ART. 2,  
26° COMMA, L. 335/1995**

FILIPPO OLIVELLI

**CAPITOLO VENTICINQUESIMO****GESTIONE DELLA TRANSIZIONE VERSO IL NUOVO  
ASSETTO DI AMMORTIZZATORI SOCIALI**

GIANLUCA LUCCHETTI

- |  |   |     |
|--|---|-----|
| 1. Finalità delle disposizioni in materia di transizione verso il nuovo assetto<br>di ammortizzatori sociali .....     | » | 545 |
| 2. Durata dell'erogazione dell'indennità di disoccupazione e dell'indennità<br>di mobilità nel periodo 2013-2016 ..... | » | 546 |
| 3. Contributo a carico datoriale nel periodo 2013-2016 .....   | » | 549 |

- |   |    |     |
|---|----|-----|
| 4. Indennità di disoccupazione <i>una tantum</i> per i collaboratori a progetto nel periodo 2013-2015 ..... | p. | 550 |
| 5. Contributo per gli iscritti alla gestione separata nel periodo 2013-2017 ..                              | »  | 551 |
| 6. Trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in deroga nel periodo 2013-2016. ....                | »  | 551 |

#### CAPITOLO VENTISEIESIMO

### **IL RIORDINO NORMATIVO, L'ENTRATA IN VIGORE E LE ABROGAZIONI**

GIANLUCA LUCCHETTI

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Entrata in vigore .....  | » | 553 |
| 2. Riordino normativo e abrogazioni della l. 23 luglio 1991, n. 223 ..... | » | 554 |
| 3. Altre abrogazioni .....  | » | 557 |

#### SEZIONE II – TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO

#### CAPITOLO VENTISETTESIMO

### **ESTENSIONE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA A PARTICOLARI SETTORI E INDENNITÀ DI MANCATO AVVIAMENTO AL LAVORO PER I LAVORATORI DEL SETTORE PORTUALE**

SILVIA FRATINI

- |  |   |     |
|--|---|-----|
| 1. Una occasione necessaria di riforma del sistema di ammortizzatori sociali .....         | » | 559 |
| 2. La nuova disciplina della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria ..                  | » | 560 |
| 3. Il trattamento di integrazione salariale e le procedure concorsuali .....               | » | 564 |
| 4. L'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale ..... | » | 567 |
| 5. Osservazioni conclusive .....   | » | 570 |

#### CAPITOLO VENTOTTESIMO

### **GLI ENTI BILATERALI NEL SISTEMA DELLE TUTELE IN COSTANZA DI RAPPORTO DI LAVORO**

GUIDO CANAVESI

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. L'impronta universalistica della riforma dei fondi di solidarietà. Modello prevalente, modello alternativo e fondo residuale: profili comuni ..... | » | 573 |
| 2. Costituzione, gestione e finalità dei fondi: a) i fondi di solidarietà bilaterali .....  | » | 579 |
| 3. ( <i>Segue</i> ). b) il modello alternativo e il fondo residuale .....   | » | 588 |
| 4. Le prestazioni e il finanziamento .....  | » | 593 |
| 5. Adeguamento dei fondi, abrogazioni, disposizioni sperimentali .....  | » | 601 |

**SEZIONE III – INTERVENTI IN FAVORE DEI LAVORATORI ANZIANI,  
CONTRASTO AL FENOMENO DELLE DIMISSIONI C.D.  
«IN BIANCO» E INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE**

**CAPITOLO VENTINOVESIMO**

**INTERVENTI IN FAVORE DEI LAVORATORI ANZIANI  
E INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE**

ANGELA BRUNO

- |   |    |     |
|---|----|-----|
| 1. Interventi in favore dei lavoratori anziani. Premessa . . . . .              | p. | 605 |
| 1.1. L'esodo dei lavoratori più anziani. I presupposti e la procedura . . . . . | »  | 607 |
| 2. Gli incentivi all'occupazione degli <i>over</i> cinquanta . . . . .          | »  | 609 |
| 3. Gli incentivi all'occupazione femminile . . . . .                            | »  | 611 |
| 4. Principi generali concernenti gli incentivi alle assunzioni. . . . .         | »  | 613 |

**V.**

**ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA  
DI MERCATO DEL LAVORO**

**CAPITOLO TRENTESIMO**

**LE NORME PER IL CONTRASTO DEL FENOMENO  
DELLE DIMISSIONI E DELLE FINTE RISOLUZIONI  
CONSENSUALI «IN BIANCO»**

VALERIO MAIO

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Il fenomeno delle dimissioni c.d. «in bianco» ed il quadro normativo pre-<br>vigente . . . . .   | » | 617 |
| 2. Benefici e criticità del sistema di dimissioni a forma vincolata sperimenta-<br>tato nel 2007 . . . . .  | » | 623 |
| 3. Il dibattito mediatico e le proposte parlamentari di riforma. . . . .  | » | 625 |
| 4. La disciplina generale delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali e<br>quella speciale a tutela della genitorialità nella l. 92/2012. . . . .                          | » | 627 |
| 5. Questioni teoriche ed applicative comuni alla convalida generale ed a<br>quella speciale . . . . .   | » | 631 |
| 6. ( <i>Segue</i> ). L'estensione del campo di applicazione a seguito del d.l. 76/2013 . . . . .  | » | 634 |
| 7. Coerenza sistematica della convalida speciale delle dimissioni e delle<br>risoluzioni consensuali a tutela della genitorialità . . . . .                                     | » | 637 |
| 8. Criticità della procedura generale di convalida delle dimissioni e delle<br>risoluzioni consensuali: in particolare il problema della giusta causa di<br>dimissioni. . . . . | » | 641 |
| 9. Diritto di revoca e bilanciamento degli interessi. . . . .   | » | 643 |

**CAPITOLO TRENTUNESIMO**

**LE NUOVE MISURE A SOSTEGNO  
DEI GENITORI LAVORATORI**

STEFANO MARIA CORSO

- |                       |   |     |
|-----------------------|---|-----|
| 1. Premessa . . . . . | » | 649 |
|-----------------------|---|-----|

- |   |    |     |
|---|----|-----|
| 2. Il nuovo congedo di paternità. ....  | p. | 650 |
| 2.1. Genesi e prospettiva storica .....   | »  | 650 |
| 2.2. Il congedo obbligatorio di paternità [24° comma, lett. a)] .....                         | »  | 653 |
| 3. L'alternativa al congedo parentale [24° comma, lett. b)] .....                             | »  | 663 |
| 4. La riforma della tutela della genitorialità in una prospettiva europea e conclusioni ..... | »  | 667 |

### CAPITOLO TRENTADUESIMO

#### **EFFICACE ATTUAZIONE DEL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI E INTERVENTI VOLTI AL CONTRASTO DEL LAVORO IRREGOLARE DEGLI IMMIGRATI (ART. 4, 27° COMMA; ART. 4, 30° COMMA)**

CATERINA TOMBA

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Disabili. Criteri di computo della quota di riserva .....                                      | » | 673 |
| 2. Precisazioni in tema di personale di cantiere .....  | » | 682 |
| 3. Contrasto agli abusi: istituto dell'esonero e obblighi di comunicazione ..                     | » | 683 |
| 4. Immigrati: permesso di soggiorno per attesa occupazione e contrasto al lavoro irregolare ..... | » | 685 |

### VI.

#### **POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L'IMPIEGO**

### CAPITOLO TRENTATREESIMO

#### **POLITICHE ATTIVE E SERVIZI PER L'IMPIEGO**

GUIDO CANAVESI

- |   |   |     |
|---|---|-----|
| 1. Le politiche attive e passive del lavoro nell'incerto disegno della riforma ..               | » | 693 |
| 2. I livelli essenziali delle prestazioni: a) la dimensione soggettiva .....                    | » | 695 |
| 3. (Segue). b) la dimensione oggettiva. L'incerta ragionevolezza dell'opzione legislativa ..... | » | 699 |
| 4. La condizionalità: a) perdita dello stato di disoccupazione .....                            | » | 702 |
| 5. (Segue). b) rifiuto dell'offerta di lavoro e perdita del trattamento .....                   | » | 707 |
| 6. Il sistema informativo e la delega sui servizi per l'impiego e le politiche attive .....     | » | 710 |

### VII.

#### **APPRENDIMENTO PERMANENTE**

### CAPITOLO TRENTAQUATTRESIMO

#### **APPRENDIMENTO PERMANENTE**

GIAMPAOLO DI GIORGIO

- |  |   |     |
|--|---|-----|
| 1. La questione della formazione permanente. Le politiche europee in materia di apprendimento permanente e validazione delle competenze .. | » | 719 |
|--|---|-----|

2. L'esperienza italiana antecedente alla legge di riforma del mercato del lavoro .....	p.	723
3. L'apprendimento permanente e le sue diverse declinazioni .....	»	727
4. Le reti territoriali per l'integrazione dei servizi di istruzione, formazione e lavoro .....	»	730
5. Il sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze .....	»	732

### CAPITOLO TRENTACINQUESIMO

#### **FORME DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA E DI PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI AGLI UTILI E AL CAPITALE**

FRANCESCO MARASCO

1. Il quadro normativo italiano sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda: l'art. 46 Cost. ....	»	737
1.1. Il d.lg. 25/2007 .....	»	740
1.2. L'art. 8, d.l. 138/2011, convertito con modificazioni in l. 148/2011 .	»	742
1.3. L'art. 4, l. 92/2012 .....	»	742
2. Principi ispiratori e finalità della legge delega .....	»	744
3. Le forme di coinvolgimento dei lavoratori: la partecipazione alle decisioni dell'impresa .....	»	746
3.1. La partecipazione all'economia dell'impresa: partecipazione «retributiva» e partecipazione «azionaria» .....	»	748
4. Attuazione della legge delega e suoi profili problematici .....	»	751

### VIII.

#### **MISURE PER LA COPERTURA FINANZIARIA**

##### CAPITOLO TRENTASEIESIMO

#### **COPERTURA FINANZIARIA**

ANTONELLA PANETTA

1. Profili generali .....	»	757
---------------------------	---	-----

##### CAPITOLO TRENTASETTESIMO

#### **MISURE FISCALI E RIDUZIONE SPESE DI FUNZIONAMENTO ENTI**

ANTONELLA PANETTA

1. Profili generali .....	»	760
---------------------------	---	-----



CAPITOLO QUARTO  
**LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTRATTI  
A TEMPO DETERMINATO**

di  
ANDREA MORONE

SOMMARIO: 1. Le modifiche alla disciplina del contratto a termine. – 2. Il confronto con i principi comunitari. – 3. Il contratto non assoggettato a motivazione. – 4. Gli intervalli di tempo fra un contratto e l'altro. – 5. La proroga e la prosecuzione del rapporto oltre il termine originariamente stabilito. – 6. Il criterio di computo del limite massimo di trentasei mesi.

**1. *Le modifiche alla disciplina del contratto a termine.***

Nelle intenzioni del legislatore le novità introdotte in tema di contratto a termine dalla l. 28 giugno 2012, n. 92 sono volte a favorire l'incremento di rapporti a tempo indeterminato e a contrastare l'utilizzo improprio dei contratti cosiddetti flessibili [v., rispettivamente, art. 1, 1° comma, lett. *a*) e *b*)].

Onde conseguire tali obiettivi, si è provveduto a gravare l'istituto di maggiori oneri contributivi (art. 2, 28° comma)<sup>1</sup>, a computare le missioni

<sup>1</sup> Per un importo corrispondente all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Peraltro, la maggiorazione non si applica: ai lavoratori assunti a termine per ragioni sostitutive; a quelli assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al d.p.r. 1525/1963, nonché, solo però per i periodi contributivi dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle individuate dagli avvisi comuni e dai contratti di categoria stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative; agli apprendisti; ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni (art. 2, 29° comma). Inoltre, coerentemente con la finalità di favorire la stabilizzazione dei rapporti

effettuate dal lavoratore in regime di somministrazione a tempo determinato ai fini dei trentasei mesi corrispondenti alla durata massima dei contratti a termine che possono intercorrere fra le medesime parti [art. 1, 9° comma, lett. i)], nonché a dilatare gli intervalli di tempo fra un contratto e l'altro [art. 1, 9° comma, lett. g)]. Senonché, tale ultima modifica – che più delle altre fungeva da deterrente alle assunzioni temporanee, prestandosi, in particolare, ad essere un efficace disincentivo al loro impiego per esigenze durature<sup>2</sup> –, è stata abrogata dal d.l. 76/2013, convertito dalla l. 99/2013, che ha sensibilmente accorciato i tempi di rinnovo.

Peraltro, il d.l. 76/2013 è intervenuto anche su di un altro profilo strategico della l. 92/2012, ossia la libertà di stipulare contratti svincolati da motivazione [art. 1, 9° comma, lett. b)], rendendola più ampia, sia perché ne ammette la proroga sia perché all'autonomia collettiva è assegnata la facoltà di assoggettarli ad una disciplina meno vincolante di quella legale. Pertanto, se in precedenza a chi considerava la novità del contratto acausale un elemento contraddittorio rispetto all'enunciata intenzione di restringere l'area della flessibilità in entrata<sup>3</sup>, era possibile replicare che essa sottintendeva l'assimilazione funzionale fra la prima assunzione a termine di massimo un anno e il periodo di prova<sup>4</sup>, e quindi ad una fase del rapporto assoggettata ad una scadenza relativamente breve e per sua natura prodromica allo stabile inserimento lavorativo, ora, invece, alla luce del mutato contesto normativo, la medesima relazione di corrispondenza non è più così automaticamente prospettabile.

Su di un altro versante, la cosiddetta Riforma Fornero ha interessato l'ambito applicativo del sistema sanzionatorio introdotto dall'art. 32, 5° comma, l. 183/2010, che, com'è noto, per il caso di illegittima apposizione del termine sancisce il diritto del lavoratore di ottenere, oltre alla conversione del contratto in un rapporto a tempo indeterminato, un'indennità onnicomprensiva, equivalente, al massimo, a dodici mensilità della

di lavoro, il datore di lavoro ha diritto di ottenerne la restituzione nel caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato successiva al periodo di prova (solo, però, nel limite delle ultime sei mensilità) ovvero per l'ipotesi di assunzione a tempo indeterminato intervenuta entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine (art. 2, 30° comma).

<sup>2</sup> Con il possibile ulteriore effetto di indurre le imprese a rivolgersi con più frequenza a rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

<sup>3</sup> CARINCI M.T., *Il rapporto di lavoro al tempo della crisi. Modelli europei e flexicurity "all'italiana" a confronto*, in *DLRI*, 2012, 4, 545; COSTA e TIRABOSCHI, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in MAGNANI e TIRABOSCHI, *La nuova riforma del lavoro*, Milano, 2012, 101; ZAPPALÀ, *Flexicurity e valorizzazione delle capability. L'impulso alla ri-regolamentazione del lavoro a termine*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 97/2012, 42.

<sup>4</sup> Confermata anche dalla circolare del Ministero del Lavoro 18/2012.

retribuzione globale di fatto. Rimedio, questo, sul quale si è formato un contrasto interpretativo fra chi l'ha inteso come misura aggiuntiva a quella del risarcimento di diritto comune e chi, invece, l'ha considerato come sostitutivo dello stesso risarcimento. Al riguardo, intendendo fare chiarezza sul punto, la l. 92/2012 statuisce, in linea con l'orientamento già espresso sia dalla Corte costituzionale sia dalla Cassazione<sup>5</sup>, che la disposizione «si interpreta nel senso che l'indennità ivi prevista ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia del provvedimento con il quale il giudice abbia ordinato la ricostituzione del rapporto» (art. 1, 13° comma).

Da ultimo, per un verso, si è inteso armonizzare il regime dell'impugnazione del contratto con quello dei nuovi più elevati intervalli che si interpongono alla successione fra rapporti a termine, consentendo al lavoratore di disporre di un adeguato periodo di tempo per contestare la legittima apposizione della scadenza contrattuale, una volta che sia divenuta ormai improbabile la sua ricollocazione, quanto meno a breve, presso il medesimo datore. Per altro verso, si è scelto di assecondare con maggiore incisività l'esigenza, avvertita soprattutto dalle imprese, di approdare in tempi il più possibile circoscritti all'instaurazione delle controversie e quindi anche alla loro definizione. Si è, così, elevato da sessanta a centoventi giorni il termine per l'impugnazione del contratto, mentre è stato ridotto da duecentosettanta a centottanta giorni quello previsto per il deposito del ricorso giudiziale o per la comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o di arbitrato (art. 1, 11° comma)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> V., rispettivamente, Corte cost. 11 novembre 2011, n. 303 e, da ultimo, Cass. 29 febbraio 2012, n. 3056.

<sup>6</sup> Tali prescrizioni si applicano ai contratti cessati a decorrere dal 1° gennaio 2013 (art. 1, 12° comma). Alle modifiche appena passate in rassegna vanno, poi, aggiunte quelle introdotte dalla l. 6 agosto 2013, n. 97 («Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2013») riguardanti il computo dei contratti a termine ai fini dei limiti dimensionali dell'art. 35, 1° e 2° comma, l. 20 maggio 1970, n. 300 e di quelli in corrispondenza dei quali sorge l'obbligo d'informazione e consultazione di cui al d.lg. 6 febbraio 2007, n. 25. Sicché, mentre prima in entrambi i casi venivano presi in considerazione solo i rapporti di lavoro di durata superiore a nove mesi (v., rispettivamente, art. 8, d.lg. 368/2001 e art. 3, 2° comma, d.lg. 25/2007), ora, invece, il criterio utilizzato è quello della media mensile dei lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, che deve essere calcolata tenendo conto dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (art. 12, 1° e 2° comma, l. 97/2013). È, poi, precisato che in fase di prima applicazione il relativo computo debba essere «effettuato alla data del 31 dicembre 2013, con riferimento al biennio antecedente a tale data» (art. 12, 3° comma, l. 97/2013).

## 2. *Il confronto con i principi comunitari.*

In prospettiva comunitaria, risalta, anzitutto, la nuova formulazione dell'art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001, in base alla quale «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» [art. 1, 9° comma, lett. a)] e che ripropone pressoché alla lettera uno dei principi enunciati nel preambolo dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP del 18 marzo 1999, il cui contenuto è stato poi recepito nel testo della direttiva 1999/70/CE.

La modifica è solo l'ultimo capitolo della tormentata vicenda dell'art. 1, d.lg. 368/2001, essendo la norma già stata sottoposta a due successive revisioni, una delle quali ha portato proprio all'introduzione, da parte della l. 247/2007, del comma 01, il quale prima della recente novella sanciva che «Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato»<sup>7</sup>.

La previsione si rifaceva al medesimo principio dell'Accordo quadro che ne ha ispirato la sua attuale versione ed è stata in prevalenza letta a supporto della corrispondenza fra specialità del contratto a termine e temporaneità delle esigenze aziendali<sup>8</sup>.

Senonché, non solo essa non alludeva a tale correlazione, ma questa non può nemmeno considerarsi una conseguenza automatica del suddetto connotato di specialità, dato che nel d.lg. 368/2001 il medesimo carattere è piuttosto da imputarsi alla funzionalizzazione della prestazione lavorativa ad una ragione non transitoria, purché oggettiva e non arbitraria<sup>9</sup>. Senza considerare, poi, che nel contesto normativo dal quale il principio è stato

<sup>7</sup> L'altra modifica si è tradotta nell'integrazione, disposta dall'art. 21, 1° comma, d.l. 112/2008, in base alla quale le esigenze sottostanti il termine possono anche riferirsi «alla ordinaria attività del datore di lavoro» (art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001). Norma, questa, introdotta allo scopo di neutralizzare gli effetti del prevalente orientamento nel frattempo affermatosi, per cui dette esigenze devono essere temporanee, il quale ha prodotto ricadute applicative assai differenti da quelle auspiccate dal legislatore del d.lg. 368/2001, vanificandone, di fatto, l'obiettivo di un'ampia libertà di accesso all'istituto. Senonché, detta modifica non ha prodotto il risultato sperato, visto che anche dopo la sua introduzione la tesi della transitorietà delle ragioni ha continuato ad essere maggioritaria.

<sup>8</sup> V., fra gli altri, SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine dopo la legge n. 247/2007*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, I, 188 ss.; ROCCELLA, "Vorrei ma non posso": storia interna della più recente riforma del mercato del lavoro, in *Lavoro e dir.*, 2008, 417.

<sup>9</sup> VALLEBONA, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *Dir. lavoro*, 2002, I, 11; SANDULLI, *Spunti sull'interrogativo primario del nuovo contratto a termine: l'intrinseca temporaneità del presupposto*, *ibidem*, 66; LUNARDON, *L'eccezionalità del contratto a termine. Dalle causali specifiche alla "specificazione" delle ragioni giustificatrici*, in *Arg. dir. lav.*, 2007, 51; PESSI R., *Il contratto a tempo determinato*, *ivi*, 2009, 303.

mutuato – che, com'è ovvio, condiziona la lettura della sua trasposizione interna –, il nesso di prevalenza e corrispondente specialità che intercorre fra il rapporto a tempo indeterminato e quello a termine non equivale ad un'intrinseca ed irrinunciabile differenziazione delle occasioni di lavoro, esprimendosi, invece, nel divieto di utilizzare in modo troppo ripetuto le assunzioni assoggettate a limiti temporali. Lo dimostra, fra il resto, il fatto che nella direttiva l'apposizione della causale non solo costituisce uno dei possibili accorgimenti ritenuti adeguati a contrastare gli abusi dovuti alla successione di contratti temporanei, ma sia anche riferita ai contratti successivi al primo, dovendosene pertanto dedurre la funzione di assecondare una strategia rivolta ad evitare la precarizzazione del singolo lavoratore e non del singolo posto di lavoro<sup>10</sup>. Sicché, la transitorietà che il requisito presuppone non rileva come limite al primo contratto, ma quale parametro di riferimento solo nella prospettiva di una reiterazione di contratti con il medesimo soggetto, i quali siano preposti a soddisfare una perdurante esigenza produttiva, per cui la ragione cessa di essere transitoria e diventa stabile – e dunque compatibile solo con assunzioni a tempo indeterminato –, laddove si riproponga in maniera continuativa rispetto allo stesso lavoratore, rivelando così l'esistenza di occasioni di lavoro permanenti<sup>11</sup>.

E quanto appena rilevato vale a maggior ragione per l'attuale formulazione dell'art. 1, comma 01, d.lg. 368/2001, posto che la scelta di riprodurre quasi alla lettera il principio espresso dalla legislazione europea rende la previsione ancora più allineata alla *ratio* della corrispondente disciplina.

La lettura in chiave comunitaria coinvolge, peraltro, anche il contratto per il quale non è necessario apporre una motivazione, dal momento che, ridimensionando il ruolo garantistico di un caposaldo della nostra legislazione del lavoro, qual è da oltre cinquant'anni la ragione giustificatrice del contratto a termine, la novità potrebbe essere intesa come un'infrazione della clausola di non regresso riportata nell'Accordo quadro del 18 marzo

<sup>10</sup> Cfr. Corte giust. CE 26 gennaio 2012, (C-586/10).

<sup>11</sup> Sul punto v. Corte giust. CE 26 gennaio 2012, cit., dove, con riguardo alle ragioni sostitutive, si è precisato che la conclusione di «contratti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare un'esigenza permanente» di personale sostitutivo non è sufficiente, da sola, «ad escludere che ognuno di questi contratti, considerati singolarmente, sia stato concluso per garantire una sostituzione avente carattere temporaneo». Infatti, nonostante «la sostituzione soddisfi un'esigenza permanente, dato che il lavoratore assunto in forza di un contratto a tempo determinato svolge compiti ben definiti facenti parte delle attività abituali del datore di lavoro o dell'impresa, resta il fatto che l'esigenza di personale sostitutivo rimane temporanea poiché si presume che il lavoratore sostituito riprenda la sua attività al termine del congedo, che costituisce la ragione per la quale il lavoratore sostituito non può temporaneamente svolgere egli stesso tali compiti».

1999, vale a dire del divieto di introdurre nel provvedimento di trasposizione una disciplina peggiorativa rispetto a quella già vigente nei singoli ordinamenti<sup>12</sup>. Peraltro, è assodato che il divieto dipenda dal collegamento con l'applicazione dell'accordo medesimo e dunque dalle materie in quella sede regolamentate<sup>13</sup>, fra le quali, tuttavia, non rientra quella della motivazione del primo contratto a termine<sup>14</sup>, sicché, anche volendo imputare alla modifica effetti peggiorativi rispetto alla precedente disciplina, non sussistono le premesse per ravvisarvi un contrasto con la clausola di non regresso.

### 3. *Il contratto non assoggettato a motivazione.*

Sino alla l. 92/2012 la regola della correlazione fra contratto a termine e ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001) era suscettibile di eccezioni in un numero limitato di casi<sup>15</sup> oppure, su più larga scala, a due condizioni: presupposti tassativi riferiti a specifiche situazioni aziendali e ricorso alla mediazione dell'autonomia collettiva. Tale seconda ipotesi rientra fra le deroghe ammesse dall'art. 8, d.l. 138/2011<sup>16</sup>, ma, a quanto consta, ha avuto sino ad oggi un'applicazione solo sporadica.

Ora, invece, senza restrizioni settoriali o di mansioni, è ammessa l'eventualità di un primo rapporto a tempo determinato svincolato da una

<sup>12</sup> Clausola 8, 3° comma. Vale la pena ricordare che la clausola di non regresso riguarda anche i provvedimenti successivi alla trasposizione propriamente detta, che ne completino o modifichino il contenuto (v. Corte giust. CE 22 novembre 2005, C-144/04).

<sup>13</sup> V., fra le altre, Corte giust. CE 22 novembre 2005, cit. e, da ultimo, in dottrina ZILIO GRANDI e SFERRAZZA, *Il termine nel contratto di lavoro: riflessioni a margine della riforma Fornero*, in *Arg. dir. lav.*, 2013, 563.

<sup>14</sup> Così, da ultimo, Corte giust. CE (ordinanza) 11 novembre 2010, (C-20/10).

<sup>15</sup> Lavoratori disabili (art. 2, 1° comma, l. 13 marzo 1999, n. 68); lavoratori dipendenti da imprese operanti nel settore del trasporto aereo ovvero esercenti servizi aeroportuali e limitatamente allo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e merci (art. 2, 1° comma, d.lg. 368/2001); lavoratori dipendenti da imprese concessionarie di servizi postali (art. 2, 2° comma, d.lg. 368/2001); lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 8, 2° comma, l. 23 luglio 1991, n. 223). Con riguardo a quest'ultima ipotesi, mentre prima l'acausalità era ricavata in via interpretativa (v., tuttavia, per una diversa opinione Trib. Milano 20 ottobre 2011 a quanto consta inedita), ora, invece, il d.l. 76/2013 la sancisce espressamente, avendo compreso il contratto a termine stipulato con i lavoratori in mobilità fra i casi sottratti al campo di applicazione del d.lg. 368/2001, fatta eccezione per gli artt. 6 e 8 [v. art. 7, 1° comma, lett. d), che ha introdotto il comma c ter) nell'art. 10, 1° comma, d.lg. 368/2001].

<sup>16</sup> V. 2° comma.

specifica causale<sup>17</sup> – ma lo stesso vale anche per la prima missione del lavoratore somministrato a tempo determinato –, soggetto ad un limite di durata di dodici mesi [art. 1, 9° comma, lett. b)]<sup>18</sup> e reso prorogabile dal d.l. 76/2013<sup>19</sup>.

Inoltre, a seguito di un'altra modifica introdotta sempre dal d.l. 76/2013 e improntata al consolidato modello della flessibilità contrattata – con l'obiettivo, quindi, di adattare la disciplina legale a specificità settoriali o a particolari contingenze produttive –, il requisito causale non è richiesto «in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Questo significa che la deroga all'obbligatorietà delle ragioni tecnico-organizzative è suscettibile di significativi ampliamenti, con l'effetto, ad esempio, di consentire l'estensione del limite annuale che l'originaria formulazione della l. 92/2012 prescriveva come inderogabile ovvero di ammettere la reiterazione di contratti privi di un'espressa correlazione a specifiche esigenze aziendali.

Tale rinvio all'autonomia collettiva sostituisce quello precedentemente previsto, in base al quale i contratti collettivi (interconfederali, nazionali e – solo però se delegati da quelli di livello superiore – decentrati) erano legittimati ad approntare una disciplina del contratto acausale alternativa a quella generale, che si traduceva nella possibilità di ricorrervi per un novero di processi produttivi identificati in modo tassativo (avvio di una nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, nonché rinnovo o proroga di una commessa consistente) e per un massimo del 6% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

Norma che comunque sarebbe stata probabilmente destinata all'ineffettività, prefigurando una variazione dello schema generale assai poco

<sup>17</sup> Successivamente alla l. 92/2012, la l. 17 dicembre 2012, n. 221, che ha convertito il d.l. 18 ottobre 2012, n. 179, ha introdotto una particolare disciplina delle ragioni poste a giustificazione del contratto a termine, affermandone comunque la sussistenza per il caso in cui lo stesso contratto «sia stipulato da una *start-up* innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa» (art. 28, 2° comma).

<sup>18</sup> La circolare del Ministero del lavoro 18/2012 ha precisato che, a prescindere dalla durata, fra le stesse parti può intercorrere un solo contratto privo di specifica motivazione, con la conseguenza che il limite di dodici mesi non presuppone la possibilità di stipulare due o più contratti assoggettati ad un termine meno esteso.

<sup>19</sup> In sede di conversione è stato puntualizzato che la soglia massima di dodici mesi è da intendersi comprensiva anche dell'eventuale proroga [art. 7, 1° comma, lett. b)].

allettante sia per le imprese sia per i lavoratori<sup>20</sup>. In particolare, per le prime aveva la non trascurabile controindicazione della rinuncia ai ben più ampi margini di flessibilità garantiti da contratti a termine non solo affrancati dal requisito causale, ma il cui utilizzo non è nemmeno soggetto – come invece prevedeva la disposizione – al condizionamento dovuto alla necessità di particolari situazioni produttive; per i secondi, invece, ne poteva discendere la penalizzazione di uno strumento che agevola nuove assunzioni, potendo, altresì, favorirne, nel breve-medio periodo, il transito da temporanee a definitive.

A tali rilievi di tipo funzionale, se ne aggiungeva, poi, uno sistematico, posto che la norma, nonostante fosse riferita a contratti privi di motivazione<sup>21</sup>, li vincolava, tuttavia, ai già richiamati presupposti tecnico-organizzativi, finendo, di fatto, per reintrodurre un requisito causale, che, oltretutto, trovava corrispondenza, nelle sue diverse declinazioni, in talune delle ragioni che già tipicamente legittimano l'instaurazione di rapporti temporanei sulla scorta dell'art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001. Motivo in più, questo, per indurre le imprese a considerare la soluzione poco appetibile, essendo riferita ad esigenze produttive già fronteggiabili con assunzioni a termine effettuate prescindendo dalla mediazione sindacale.

Ancora in ordine alle modifiche introdotte dal d.l. 76/2013 alla disciplina del contratto acausale, a quelle, di cui si è appena detto, orientate ad ampliarne l'area di utilizzo, se ne aggiunge una, che, invece, si muove nella direzione opposta. In particolare, è ora espressamente previsto il suo assoggettamento alla regola generale dei limiti quantitativi fissati dai contratti collettivi di categoria, che, invece, prima, in assenza di una siffatta precisazione, era corretto ritenere non lo interessassero.

Sul piano generale, un primo effetto collegato alla derogabilità dell'art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001 è quello della già menzionata assimilazione del contratto a termine al periodo di prova, pur con lo svantaggio per il lavoratore della possibile maggiore durata del frangente preposto a verificarne le

<sup>20</sup> Così anche MENGHINI, *Contratto a termine (art. 1, commi 9-13, l. n. 92/2012)*, in *Lavoro nella giur.*, 2012, 934.

<sup>21</sup> Per una diversa opinione cfr. FRANZA, *La riforma del lavoro a tempo determinato*, in PELLACANI (a cura di), *Riforma del lavoro*, Milano, 2012, 59, per il quale «i contratti collettivi possono soltanto decidere di sostituire la deroga alla regola di giustificazione fondata sulla sua totale assenza (...) con una deroga diversa (...), basata sulla ricorrenza di particolari e predeterminate situazioni aziendali, tutte in qualche modo temporanee ma riconducibili – ad eccezione del rinnovo di commesse consistenti – a fasi di sperimentazione oggettiva dell'impresa».

capacità. Implicazione che, peraltro, presenta il risvolto positivo di consentire allo stesso lavoratore di esprimere le qualità professionali in maniera più compiuta, all'interno, oltretutto, di un contesto regolativo dove il recesso del datore è imputabile solo a giusta causa e quindi, sotto questo profilo, corredato da maggiori garanzie di quante non ne abbia l'espletamento della prova, in corrispondenza della quale, invece, il licenziamento è ammesso *ad nutum*.

Tuttavia, la modifica non punta solo a favorire la stabilità occupazionale – ruolo che lo rende incompatibile con eventuali precedenti rapporti di lavoro fra le medesime parti<sup>22</sup> –, dispiegando i suoi effetti anche sul piano della duttilità organizzativa e dei vincoli formali: in ordine al primo, infatti, implicando il superamento della necessaria correlazione fra motivazione addotta e ambito d'impiego del lavoratore, ne rende disponibile la prestazione senza i limiti funzionali connaturati all'apposizione della causale e dunque in base agli ordinari canoni dello *ius variandi*; quanto al secondo, invece, non essendo richiesta l'esplicitazione di una ragione, vengono meno le incognite legate alla sua corretta rappresentazione scritta, che, invece, l'art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001, in ragione della sua indeterminatezza, rende spesso poco agevole, incrementando, così, il rischio di conversioni del contratto a termine in rapporti a tempo indeterminato imputate a vizi di tipo formale<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Così si è espressa anche la circolare del Ministero del lavoro 18/2012, con la precisazione, però, che si tratta di una limitazione circoscritta all'ipotesi di un precedente contratto di lavoro subordinato. Allo stesso tempo, però, la funzione assunta dal contratto stipulato in deroga all'art. 1, 1° comma, d.lg. 368/2001, induce a ritenere che siffatta preclusione riguardi solo l'ipotesi di un avvicendamento fra contratti che presuppongono lo svolgimento delle stesse mansioni, mentre non interessa quella di una precedente assunzione che abbia comportato l'assegnazione a compiti differenti, dato che in questo secondo caso il successivo contratto a termine non soggetto a motivazione conserverebbe comunque il suo carattere di fungibilità rispetto alla prova.

<sup>23</sup> Fenomeno, questo, accentuato anche dal fatto che «le operazioni ermeneutiche di dottrina e, soprattutto, di giurisprudenza (...) hanno trasferito la specificazione delle ragioni di cui alla clausola generale da requisito di forma, come previsto dall'art. 1, comma 2, del decreto (...) a requisito di sostanza ed hanno inteso la specificazione quale sinonimo di specificità e l'indicazione di ragioni specifiche quale sinonimo di effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti» (Tosi, *L'improbabile equilibrio tra rigidità "in entrata" e flessibilità "in uscita" nella legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2012, 817). In considerazione di ciò, è corretto, dunque, ritenere che «l'acausalità del primo contratto costituisc[a] il maggior contributo dato alla deflazione del contenzioso giudiziario» (FERRARO, *Flessibilità in entrata: nuovi e vecchi modelli di lavoro flessibile*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, I, 571).

#### 4. Gli intervalli di tempo fra un contratto e l'altro.

Mentre la deroga all'obbligo di motivazione riduce l'area d'infungibilità rispetto al modello contrattuale prevalente (resa, peraltro, ancora più circoscritta dalle ulteriori modifiche introdotte sul punto dal d.l. 76/2013), l'originaria estensione degli intervalli fra contratti – che erano passati da dieci a sessanta giorni e da venti a novanta giorni ove successivi, rispettivamente, a contratti fino e superiori a sei mesi – contribuiva in maniera decisiva ad espanderla, incidendo sul fronte dove più si manifesta la concorrenzialità del contratto a tempo determinato rispetto a quello a tempo indeterminato, ossia quello delle esigenze durature<sup>24</sup>.

Si trattava, peraltro, di un assetto suscettibile di modifiche, che nella prima versione della l. 92/2012 erano limitate a quelle disposte dai contratti collettivi interconfederali e nazionali – i quali, peraltro, potevano abilitare alla deroga anche quelli decentrati – con riguardo a talune specifiche situazioni – che erano le medesime potenzialmente interessate dalla precedente disciplina convenzionale sul contratto acausale<sup>25</sup> –, dove è più frequente riscontrare la difficoltà di programmare l'avvicendamento delle diverse esigenze produttive e per le quali, dunque, la successione di contratti temporanei costituisce un esito spesso inevitabile. Inoltre, era previsto che in caso di inerzia dell'autonomia collettiva, spettasse comunque al Ministero del Lavoro la facoltà di adattare la durata dei periodi che separano i contratti [art. 1, 9° comma, lett. h)]<sup>26</sup>.

A breve distanza di tempo dall'entrata in vigore della riforma, la deroga era stata tuttavia ampliata, con l'aggiunta, da un lato, dell'applicazione di termini ridotti alle attività stagionali individuate ai sensi dell'art. 5, 4° comma *quater*, d.lg. 368/2001, nonché, da un altro lato, grazie ad un ulteriore possibile allentamento dei limiti legali da parte della contrattazione collettiva, esteso però, questa volta, a tutti i settori e dunque con un ambito applicativo potenzialmente maggiore di quello interessato dall'ipotesi di cui si è già detto<sup>27</sup>. Non si trattava, peraltro, dell'unico elemento di distinzione,

<sup>24</sup> Da questo punto di vista, si segnala, peraltro, l'eccezione prevista nella particolare disciplina applicata alle *start-up* innovative, che ammette la stipulazione di contratti a tempo determinato «senza l'osservanza dei termini di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, o anche senza soluzione di continuità» (art. 28, 3° comma, l. 221/2012).

<sup>25</sup> V. *infra*, § 3.

<sup>26</sup> A favore della natura solo eventuale di un siffatto intervento, v. anche la circolare del Ministero del lavoro 27/2012.

<sup>27</sup> Art. 46 *bis*, 1° comma, lett. a), d.l. 22 giugno 2012, n. 8 convertito in l. 7 agosto 2012, n. 134.

visto che in questo caso i contratti decentrati – purché siglati da sindacati dotati di adeguata capacità aggregativa a livello nazionale – erano investiti della relativa facoltà direttamente dalla legge, senza dunque subire la supremazia gerarchica dei livelli superiori, e inoltre non era previsto l'intervento sostitutivo dell'autorità amministrativa.

L'esperienza applicativa ha, tuttavia, fatto emergere l'eccessiva rigidità di tale regolamentazione – peraltro da più parti segnalata già dalla sua entrata in vigore –, tale da compromettere la capacità del contratto a termine di assecondare esigenze produttive distinte ma ravvicinate, situazione che, in mercati competitivi come quelli attuali, è divenuta pressoché una costante sia nelle fasi di loro contrazione sia in quelle di espansione. Di riflesso, essa è risultata d'ostacolo alla possibilità per le imprese di avvalersi in tempi ragionevolmente rapidi di lavoratori in precedenza impiegati a termine e quindi già formati, con l'ulteriore conseguenza negativa per gli stessi lavoratori di non poter aspirare ad una pronta riassunzione presso il medesimo datore. Eventualità, questa, che, se pure in un contesto di discontinuità occupazionale qual è quello della successione di contratti assoggettati a scadenza, è comunque utile ai fini del consolidamento della formazione professionale, oltre a favorire la futura stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Tali disfunzioni hanno suggerito, quindi, di modificare in modo radicale la disciplina introdotta sul punto dalla l. 92/2012, la quale è stata integralmente abrogata dal d.l. 76/2013, che, anzitutto, ha accorciato gli intervalli fra contratti, riportandoli all'estensione che avevano prima della Riforma Fornero (ossia dieci e venti giorni).

Peraltro, è, altresì, previsto che gli stessi intervalli<sup>28</sup> «non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Sicché, quanto all'avvicendamento fra contratti, non solo l'istituto ha recuperato i precedenti margini di flessibilità, ma ne ha anche acquisiti di nuovi, tenuto conto dei possibili effetti connessi all'ampia delega (sia per l'ambito d'intervento sia per i livelli contrattuali legittimati ad avvalersene) conferita all'autonomia collettiva, il cui esercizio può spingersi sino a disporre l'eliminazione dei periodi di tempo durante i quali è preclusa l'attivazione di un successivo rapporto di lavoro a termine.

<sup>28</sup> Così come l'art. 5, 4° comma, d.lg. 368/2001 sul divieto di assunzioni a termine effettuate senza soluzione di continuità.

Tali modifiche, incrementando l'adattabilità del contratto a termine alle variabili produttive, inducono ad una riflessione circa la loro incidenza sull'obiettivo della l. 92/2012 di privilegiare l'occupazione stabile rispetto a quella temporanea. Obiettivo che, almeno per ciò che riguarda il contratto a tempo determinato, dopo il d.l. 76/2013 non trova più l'originaria corrispondenza nelle soluzioni normative ad esso funzionali, visto che la riduzione degli intervalli fra contratti (peraltro suscettibili di ulteriore contrazione da parte dell'autonomia collettiva), unitamente alla disciplina più permissiva sul contratto acausale, gli consente addirittura di acquisire spazi di operatività che prima della l. 92/2012 non aveva.

##### 5. *La proroga e la prosecuzione del rapporto oltre il termine originariamente stabilito.*

Quanto alla proroga, la regolamentazione del d.lg. 368/2001 è rimasta invariata. Peraltro, la l. 92/2012 si è comunque occupata della materia, statuendo l'improrogabilità dei contratti siglati in deroga al requisito causale, poi abrogata dal d.l. 76/2013.

La riforma è intervenuta, invece, sulla precedente disciplina della prestazione resa oltre il termine inizialmente fissato o risultante dalla proroga, che a partire dalla l. 196/1997 non costituisce più un presupposto automatico della conversione, essendone consentito lo svolgimento – anche se con maggiori costi per le imprese<sup>29</sup> – fino ad un limite di tempo variabile a seconda che il contratto abbia una durata di sei mesi ovvero superiore<sup>30</sup>. In particolare, la l. 92/2012, da un lato, aveva esteso il periodo in cui è ammessa la prosecuzione del rapporto, innalzandolo dai precedenti venti o trenta giorni agli attuali trenta o cinquanta [art. 1, 9° comma, lett. e)], e, da un altro lato, aveva introdotto l'obbligo della sua preventiva comunicazione al centro per l'impiego [art. 1, 9° comma, lett. f)]. Modifica questa che, imponendone la programmazione, non rendeva più la stessa prosecuzione rilevabile *a posteriori*, facendole così perdere il connotato avuto sino ad allora di eventualità ammessa per non penalizzare in maniera troppo severa sviste organizzative o al fine di consentire brevi periodi di lavoro non preventivati, con il risultato, quindi, di renderla una sorta di proroga adatta ad essere utilizzata per il circoscritto protrarsi della medesima ragione tecnico-organizzativa .

<sup>29</sup> È, infatti, prevista una maggiorazione retributiva per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, che diventa del 40% per ciascun giorno ulteriore (art. 5, 1° comma, d.lg. 368/2001).

<sup>30</sup> Art. 5, 2° comma, d.lg. 368/2001.

Sennonché, anche questo profilo è stato interessato dal d.l. 76/2013, che ha eliminato l'obbligo della comunicazione al centro per l'impiego, con la conseguenza che ora la prosecuzione del rapporto successivamente al termine torna ad essere una situazione non vincolata a presupposti formali, ma che rispetto a prima può protrarsi per più tempo.

#### 6. Il criterio di computo del limite massimo di trentasei mesi.

Venuto meno l'ampliamento degli intervalli minimi fra contratti, le misure di contrasto al ricorso reiterato all'istituto sono ormai concentrate nella previsione in base alla quale le proroghe e i rinnovi intervenuti fra le stesse parti non possono condurre, pena la conversione in un rapporto a tempo indeterminato, alla stipulazione di più contratti per una durata complessiva – escluse le interruzioni – superiore a trentasei mesi (art. 5, 4° comma *bis*, d.lg. 368/2001)<sup>31</sup>. In particolare, la l. 92/2012 stabilisce che ai fini del computo di tale periodo massimo si tenga anche conto delle missioni disposte in esecuzione di contratti di somministrazione a tempo determinato, aventi ad oggetto mansioni equivalenti e svolte fra i medesimi soggetti [art. 1, 9° comma, lett. *i*)].

Si è, così, inteso porre rimedio ad una pratica spesso riscontrabile e messa in atto attraverso un accorto dosaggio delle due fattispecie (contratto a termine e somministrazione di manodopera), con il risultato di ottenere la disponibilità continuativa di apporti lavorativi temporanei ben oltre la suddetta soglia triennale. Allo stesso tempo, però, su di un piano più generale, la norma, non instaurando un regime di reciprocità fra i due contratti e quindi non assoggettando al medesimo vincolo anche la somministrazione, rivela un'inedita propensione a considerare l'utilizzo indiretto della prestazione lavorativa come una soluzione occupazionale meno esposta alle degenerazioni della precarietà, rispetto a quella che presuppone il più tradizionale (ancorché sottoposto ad un termine) rapporto diretto fra beneficiario della prestazione e lavoratore.

<sup>31</sup> Tale limite temporale non si applica per l'ipotesi di contratti aventi ad oggetto mansioni non equivalenti, nel caso di (un solo) contratto siglato in sede amministrativa e con l'assistenza al lavoratore da parte di un rappresentante di un sindacato comparativamente più rappresentativo (art. 5, 4° comma *bis*, d.lg. 368/2001), nonché nell'ambito delle attività stagionali individuate ai sensi dell'art. 5, 4° comma *ter*, d.lg. 368/2001. Per le *start-up* innovative, è, invece, ammessa l'eventualità di un ulteriore contratto di massimo un anno, purché stipulato presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio (art. 28, 3° comma, l. 221/2012).

