

Vincenzo De Michele "Costituzione e diritti UE: il necessario riordino della legislazione introdotta dal Governo Renzi sul lavoro e sulla scuola pubblica"

di Vincenzo De Michele

SOMMARIO: 1. L'approccio antieuropeo e anticostituzionale della legislazione "placebo" sul riordino delle tipologie contrattuali. 2. La nuova riforma del lavoro e la carenza della legislazione concorrente delle Regioni. 3. Il Libro bianco di Biagi, il (mancato) federalismo legislativo e le (abiurate) tecniche di trasposizione delle direttive europee, nella violazione della legge sub-costituzionale n.234/2012. 4. La violazione intenzionale degli obblighi Ue nel d.lgs. n.81/2015: il caso scuola. 5. La riforma della responsabilità civile dei giudici come scudo fiscale del "global" Jobs act dopo la delega della l. n.183/2014. 6. Il d.l. n.34/2014 ha preparato la strada al d.lgs. n. 81/2015 e ad un nuovo sistema "all'italiana" delle fonti di diritto, in attesa della riforma del titolo V della Costituzione. 7. Il d.l. n.34/2014, il d.lgs. n.81/2015 e l'attacco del legislatore al dialogo della Corte costituzionale e della Cassazione con la Corte di giustizia. 8. La posizione negazionista del Governo Renzi sulla giurisprudenza della Corte di giustizia sfavorevole agli abusi di Stato nel pubblico impiego. Lo scontro con la Corte costituzionale sul caso scuola e la scomparsa dell'art.5, c.4-bis, d.lgs. n.368/2001. 9. Il depotenziamento delle misure preventive del d.lgs. n.368/2001 prima delle modifiche del Jobs act, nel conflitto tra il legislatore nazionale e la giurisprudenza della Corte di giustizia. 10. I contratti a tempo determinato (e di somministrazione a termine) "acausali" nel d.l. n.34/2014 e, ora, nel d.lgs. n.81/2015. 11. Le "ragioni oggettive" come antidoto alla flessibilità illecita nel cambio di appalti. La sentenza Adeneler della Corte di giustizia. La "resurrezione tra i morti" dell'art.1, c.2, della l. n.230/1962 e l'applicazione dell'art.1344 c.c. della Cassazione sul lavoro marittimo. 12. Le necessarie "ragioni oggettive" per evitare la confusione tra proroghe e rinnovi. 13. Le ragioni oggettive e i contratti a tempo determinato delle Fondazioni lirico-sinfoniche. Il giudizio pendente in Corte costituzionale. 14. La ragione oggettiva del parto prematuro del d.lgs. n.81/2015: l'ultimo vagito della gloriosa legislazione postale, prima della privatizzazione di PI con la quotazione in borsa e i licenziamenti collettivi. 15. Il d.lgs. n.81/2015 e le varie tipologie di contratto a tempo indeterminato non permanente. L'esperienza spagnola nel pubblico impiego. L'ordinanza León Medialdea della Cgue. 16. La nozione unitaria di "lavoratore [subordinato]" nella più recente giurisprudenza Ue e le scelte adesive di convenienza economico-finanziaria previdenziale nel d.lgs. n.81/2015. 17. La giurisprudenza della Corte di giustizia e l'incoerenza con il diritto dell'Unione della nuova disciplina del lavoro intermittente e del lavoro a tempo parziale. 18. Conclusioni: una riforma del lavoro a tempo indeterminato non permanente.

1. *L'approccio antieuropeo e anticostituzionale della legislazione "placebo" sul riordino delle tipologie contrattuali*

Esiste ancora l'Unione europea? E' ancora vigente quella parte della Costituzione italiana che impone all'attività del legislatore statale o regionale e delle pubbliche amministrazioni di conformarsi agli obblighi derivanti dalla partecipazione alle Istituzioni Ue? Come cittadini e giuristi italo-europei sono domande che dovremmo porci, prima di affrontare (e proprio al fine di analizzare) una "stupefacente"¹ riforma del lavoro, quale quella appena approvata con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, contenente la «disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, c. 7, della legge 10 dicembre 2014, n.183».

Secondo l'autodelegato Governo Renzi no, evidentemente, perché la nuova disciplina contiene in sé il vizio genetico della temporaneità e della inaffidabilità, della contraddizione e della incoerenza, per dichiarata gravissima incompatibilità con il diritto dell'Unione europea (se ancora esistente) e con la Costituzione nazionale e, quindi, per carenza integrale di delega.

Infatti, l'art. 1, c. 7, ultima parte della legge delega n.183/2014 fissa le condizioni di legittimità costituzionale e sovranazionale del percorso normativo di razionalizzazione e riordino delle tipologie contrattuali, che appunto deve essere realizzato «in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali». L'originario disegno di legge AS 1428/2014 del 3 aprile 2014 prevedeva addirittura che il riordino avvenisse in funzione «degli obiettivi indicati dagli orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità»², poi espunto dal testo definitivo della legge delega.

Viceversa, nel decreto del 15 giugno 2015 con cui - l'ultimo giorno utile per il rispetto del termine semestrale della delega - il Presidente della Repubblica ha emanato lo schema di decreto legislativo adottato

¹ La riforma del lavoro introdotta dal Governo Renzi è stata definita dalla Signora Merkel «außergewöhnlich», straordinaria, con lo stesso aggettivo iperbolico che, però, il coerente Primo ministro teutonico aveva già attribuito alla legge Fornero. Chi scrive - e per le ragioni ampiamente rappresentate nel presente lavoro - preferisce qualificarla stupefacente, con una qualificazione del fenomeno giuridico in questione che consente all'interprete di manifestare anche l'eventuale - molto marcata per chi scrive - valenza negativa dello stupore provato nella lettura delle nuove norme.

² Così Zoppoli, 2015, 76.

nella riunione del Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2015, manca il riferimento all'attuazione del diritto sovranazionale e non viene citato l'art.117, c. 1, Carta costituzionale (che contiene specifica disposizione sul rispetto degli obblighi comunitari), nonostante, per il resto, il contenuto della delega sia integralmente trascritto.

Evidentemente, né il Governo proponente né il Presidente Mattarella sono convinti che il testo del decreto legislativo contenga norme che attuino correttamente le direttive europee: inusuale caso di *absentia legis* dichiarata dallo stesso legislatore.

E, a rendere ancora più marcata l'assenza di ogni riferimento al diritto dell'Unione europea è la nota esplicativa del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, inserita in calce al decreto legislativo nella versione pubblicata sulla Gazzetta ufficiale (supplemento ordinario n.34/L del 24 giugno 2015, n.144 – serie generale, pag. 32), in cui si precisa: «L'art. 117 della Costituzione dispone, tra l'altro, che la potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali.».

Né si può pensare ad un'omissione “per errore” o “per distrazione”, come conseguenza del brevissimo lasso temporale (12 giugno 2015) per la delibazione presidenziale del decreto delegato in scadenza di delega (15 giugno 2015 la scadenza dei sei mesi), non operando in questo caso la proroga di tre mesi prevista dall'art.1, c. 11, 3° periodo, della l. n. 183/2014, e quindi in aperta violazione dell'art.14, c. 2, della l. n.400/1988 e dell'art.1, c. 10, della legge delega, in combinato disposto, ove è previsto un termine non inferiore a venti giorni prima della scadenza³.

In effetti, già nella bozza del provvedimento presidenziale di emanazione del futuro decreto legislativo, presentato alle Camere per il parere il 9 aprile 2015, è riportato il criterio di delega dell'art.1, c. 7, lett.b) della l. n.183/2010 «volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti», riproducendo la 1ª parte del 6° considerando dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70/Ce, che diventerà anche il testo dell'art.1 del d.lgs. n.81/2015.

La regola del rapporto subordinato a tempo indeterminato rispetto alle altre tipologie contrattuali di lavoro (le “eccezioni”) era già diventata “patrimonio” dell'ordinamento interno nel testo dell'art.1, c. 01, d.lgs. n.368/2001, introdotto dalla l. n.92/2012 ed ora abrogato, con l'intero d.lgs. n.368/2001 ad eccezione della norma postale “acausale” dell'art.2 (che continua ad essere vigente fino al 31 dicembre 2016, ai sensi dell'art.55, c. 2, del decreto in commento), dall'art.55, c. 1, lett. b), d.lgs. n.81/2015.

E' questa la parte del decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali e le mansioni che continua ad essere coerente con la disciplina europea e, in particolare, con lo spirito e gli obiettivi delle due direttive quadro sulla nozione europea di lavoro subordinato e sulle tipologie flessibili di lavoro “dipendente” n.2003/88/Ce sull'organizzazione dell'orario di lavoro e n.1999/70/Ce sul lavoro a tempo determinato, costituendo anzi la disposizione portante per una interpretazione sistematica della disciplina del contratto a tempo determinato (artt.19-29), del contratto di somministrazione (artt.30-40) e del lavoro accessorio (artt.48-50), delle collaborazioni organizzate dal committente e dei contratti di lavoro parasubordinato (art.2; artt.52-54), coerente con la ormai alluvionale giurisprudenza della Corte di giustizia e della Cassazione sui rapporti di lavoro temporanei, compreso il lavoro alle dipendenze di agenzie interinali, e con la stessa “nuova” nozione “comunitaria” di lavoro subordinato.

Peraltro, il Governo nella relazione illustrativa presentata alle Camere per il parere, nella II parte della “analisi tecnico-normativa” elaborata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, relativa al “Contesto comunitario e internazionale”, evidenzia:

- al punto 10) che «il provvedimento non presenta profili d'incompatibilità con l'ordinamento comunitario, in quanto contiene misure finalizzate al riordino della disciplina dei rapporti di lavoro», nonostante abroghi ben due decreti legislativi attuativi delle direttive sull'orario a tempo parziale e sul contratto a tempo determinato e vanifichi le misure preventive previste dalla normativa interna per evitare gli abusi in caso di somministrazioni di lavoro a tempo determinato, su cui opera la direttiva 2008/104/Ce;
- al punto 11) che «non risultano in corso procedure di infrazione nei confronti dell'Italia nella materia trattata dal provvedimento in esame», mentre è ancora pendente la procedura di infrazione n.2010-2124 sulla

³ La stessa violazione della l. n.400/1988 si pone per gli ultimi quattro schemi di decreti legislativi in attuazione della l. delega n.183/2014 che, approvati in via definitiva dal Consiglio dei ministri nella seduta del 4 settembre 2015, non risultano rispettosi del termine minimo di delibazione da parte del Presidente della Repubblica rispetto alla scadenza (15 settembre 2015) della delega comprensiva della proroga di tre mesi.

manca di misure idonee a prevenire gli abusi in caso di successione di contratti a termine per tutto il personale supplente ata e docente della scuola pubblica;

• al punto 13) che non vengono date indicazioni dalla giurisprudenza della Corte di giustizia che vadano ad incidere sulle materie oggetto dell'intervento normativo, quando in realtà, per un verso, proprio le decisioni della Corte europea con la sentenza Carratù⁴ e l'ordinanza Papalia⁵ e quelle allora in itinere con le sentenze Fiamingo⁶ e Mascolo⁷ hanno avuto l'effetto di determinare la caduta del Governo Letta⁸ e hanno evidenziato la necessità per il nuovo Governo Renzi di operare l'ennesima riforma del lavoro a distanza di meno di due anni da quella Fornero, partendo dalle discipline del contratto a tempo determinato e della somministrazione di lavoro a termine, su cui pochi mesi prima con il d.l. n.76/2013 vi erano già stati aggiustamenti del d.lgs. n.368/2001 che parevano avere il carattere della definitività, correggendo dopo un anno la l. n. 92/2012; per altro verso, come vedremo, le stesse sentenze della I Sezione (Presidente l'italiano Tizzano, anche Estensore della 1ª decisione) della Corte di Lussemburgo *FNV*⁹, *Fenoll*¹⁰ e le collegate conclusioni dell'Avvocato generale italiano Mengozzi nelle cause *Fenoll*¹¹ e *Regojo Dans*¹² hanno imposto al legislatore delegato del Jobs act una nozione unitaria Ue di lavoratore subordinato, svuotando quasi integralmente il fondamento giuridico dell'ampio panorama della parasubordinazione e dei contratti di lavoro atipici non eterodiretti che aveva trovato in Italia il suo sviluppo nella c.d. legge Biagi, già ridimensionata dalla riforma Fornero.

2. La nuova riforma del lavoro e la carenza della legislazione concorrente delle Regioni

Peraltro, la cornice costituzionale all'interno della quale viene emanato il d.lgs. n.81/2015 è limitata nel provvedimento presidenziale (ma era già presente nello schema di decreto legislativo presentato alle Camere) all'art.117, c. 3, Cost., cioè opera nell'ambito della legislazione concorrente sulla «tutela e sicurezza del lavoro», materia su cui la potestà legislativa spetta alle Regioni, salvo la determinazione dei principi fondamentali di competenza statale.

Questa collocazione del riordino delle tipologie contrattuali di lavoro non nella competenza esclusiva statale dell'ordinamento civile di cui all'art. 117, c. 2, lettera l), Cost. ma nella competenza concorrente Regione – Stato di cui all'art.117, c. 3, Cost., in contrasto con quanto evidenziato nella citata relazione illustrativa del Governo allo schema di decreto legislativo, nella I parte della “analisi tecnico-normativa” relativa al punto 5) alla “Analisi delle compatibilità dell'intervento con le competenze e a statuto speciale nonché degli enti locali”, in cui si afferma: «lo schema di decreto legislativo in esame non presenta aspetti di interferenza con le competenze e funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciali nonché degli enti locali, in quanto disciplina materia di esclusiva competenza statale, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lett. l), rientrando nell'ordinamento civile, ad eccezione delle disposizioni relative all'apprendistato che, trattandosi di contratto a causa mista, incide su aspetti riguardanti la formazione, i quali ricadono nella competenza concorrente delle regioni, ai sensi dell'articolo 117, comma 3 della Costituzione.».

In effetti, la relazione governativa ricalca la posizione della Corte costituzionale nella sentenza n.221/2012, con cui, dichiarando infondato il ricorso principale della Regione Toscana, il Giudice delle leggi ha affermato che le materie indicate dall'art. 8, c. 2, del d.l. n. 138 del 2011 (convertito, con modificazioni, dall'art. 1, c. 1, l. n.148/2011), che sono sostanzialmente le stesse su cui è intervenuto il d.lgs. n.81/2015, «concernono aspetti della disciplina sindacale e intersoggettiva del rapporto di lavoro, riconducibili tutti alla

⁴ CGUE, sez. III, 12 dicembre 2013, causa C-361/12 *Carratù* contro *Poste italiane*. Sulla sentenza *Carratù* cfr. De Michele, 2014b; *Idem*, 2014e; Menghini, 2014, 463-465 ss.; Coppola, 2014; Nunin, 2014, 124; Lughezzani, 2014; Guadagno, 2014; Gentile, 2014; Driguez, 2014; Von Medem, 2014; Bousez, 2014c, 33-34.

⁵ CGUE, sez. VI, 12 dicembre 2013 (ord.), in causa C-50/13, *Papalia* contro *Comune di Aosta*, commentata da De Michele, 2014b; Ales, 2014; Nunin, 2014; Cimino, 2014; Bousez, 2014b, 31-32.

⁶ CGUE, sez. III, 3 luglio 2014, in cause riunite C-362/13, C-363/13 e C-407/13 *Fiamingo ed altri* contro *Rete ferroviaria italiana*, su *RIDL*, 2015, II, 291 ss., con nota di Ales. In dottrina v. Menghini, 2015a; Vimercati, 2014; De Michele, 2014a e 2015a; Charbonneau, 2014; Von Medem, 2015.

⁷ Su cui cfr. Menghini, 2015b; De Luca, 2014; De Michele, 2015a; Coppola, 2015; Galleano, 2015; Calafà, 2015; Nunin, 2015; Miscione M., 2015b; Ghera, 2015; Perrino, 2014; Aimo, 2015; Irmici, 2015; Santoro Passarelli, 2015; Minischelli (a cura di), 2015; Zampieri, 2014 e 2015; Pinto, 2015.

⁸ Sul punto v. De Michele, 2014b.

⁹ CGUE, sez.I, Pres. Rel. Tizzano, 4 dicembre 2014, causa C-413/13 *FNV Kunsten Informatie en Media* c. *Regno di Olanda*, su *RIDL*, 2015, II, 566 ss., con nota di Ichino. Per un commento alla sentenza *FNV Kunsten Informatie en Media* v. anche, Risak, 2015; Eufinger, 2015; Heuschmid J. e Hlava D., 2015; Lettl T., 2015; Haußmann K. e Steinle C., 2015; Babirad R.M., 2015.

¹⁰ CGUE, sez. I, Pres. Tizzano, 26 marzo 2015, causa C-316/13 *Fenoll* c. *Centre d'aide par le travail «La Jouvène»*.

¹¹ Depositata il 12 giugno 2014, nove mesi e mezzo prima del deposito dalla sentenza *Fenoll*.

¹² Depositata il 20 maggio 2015 nella causa C-177/14.

materia dell'ordinamento civile (art. 117, secondo comma, lettera l, Cost.), rientrando nella competenza legislativa esclusiva dello Stato.».

Rispetto alla posizione assunta dalla Corte costituzionale quali novità possono essere intervenute da indurre il Presidente della Repubblica (e chi ha predisposto lo schema di decreto legislativo presentato alle Camere per il parere, in contrasto con la relazione governativa) a sussumere la materia lavoristica diversa da quella del tipico contratto a tempo indeterminato (per il d.lgs. n.23/2015 e la disciplina del contratto a t.i. “a tutele crescenti” è stato indicato, infatti, l'art.117, seconda comma, come parametro costituzionale) tra quelle assoggettate a legislazione concorrente, in contrapposizione anche con quanto avallato dal Presidente Napolitano nella promulgazione dell'art.1, c.14, della legge delega, che limita le potestà legislative concorrenti sulla materia del lavoro soggetta a riordino e modifica a quelle delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome?

Sul piano normativo una ipotesi che pare plausibile è quella secondo cui sia stata valorizzata la modifica dell'art.97 della Costituzione con la legge costituzionale n.1/2012, che, con decorrenza dal 1° gennaio 2014, ha introdotto il seguente comma premesso: «Le pubbliche amministrazioni, in coerenza con l'ordinamento dell'Unione europea, assicurano la parità di bilancio e la sostenibilità del debito pubblico».

La nuova disposizione costituzionale, infatti, integrando e rafforzando l'art.117, c. 1, Cost., obbliga le pubbliche amministrazioni a tener conto, nell'azione amministrativa, dell'intero quadro normativo Ue per raggiungere l'obiettivo generale della parità di bilancio, rispettando (e applicando) anche le direttive sociali che riguardano l'organizzazione del lavoro e la disciplina dei rapporti di lavoro.

Come potrebbe, in effetti, la Regione, che esercita l'importante funzione legislativa concorrente sulla tutela e sicurezza del lavoro, riuscire ad operare in coerenza con l'ordinamento sovranazionale, se fosse negata all'Ente territoriale di attuare nell'ambito del suo territorio (quanto meno per i propri dipendenti e per gli enti dipendenti o controllati e le società *in house*) quelle direttive sociali che, invece, lo Stato nazionale si rifiuta di applicare, come sicuramente nel caso della direttiva 1999/70/Ce sul lavoro a tempo determinato?

3. Il Libro bianco di Biagi, il (mancato) federalismo legislativo e le (abiurate) tecniche di trasposizione delle direttive europee, nella violazione della legge sub-costituzionale n.234/2012.

Né può sfuggire che la lettura “comunitariamente” e costituzionalmente orientata del decreto del Presidente della Repubblica (e degli Uffici legislativi che hanno predisposto il provvedimento di emanazione), sia nell'omettere ogni riferimento al diritto dell'Unione europea rispetto ad uno schema di decreto legislativo con regolamentazione - in molte parti - in contrasto con l'ordinamento sovranazionale (giudizio di disvalore costituzionale) sia nell'inquadrare le nuove disposizioni nell'ambito costituzionale della legislazione concorrente (giudizio di “riqualificazione” costituzionale), abbia notevoli affinità (*rectius*, totale identità) con quella rappresentata ad ottobre 2001 nel Libro bianco di Biagi al punto I.3.1. sull'ordinamento comunitario e le tecniche di trasposizione delle direttive europee, pp.33-35.

E' singolare che la legislazione delegata sul riordino delle tipologie contrattuali sembri voler disintegrare i principi ispiratori della legislazione del lavoro nel quadro disegnato dal Libro bianco del 2001 e dal Governo di centro-destra che ne aveva promosso l'elaborazione, nel nuovo sistema delle fonti delineato dall'art.117 della Costituzione (all'epoca) appena novellato: a) necessità di una corretta trasposizione delle direttive europee nell'ordinamento interno, nel rispetto della primazia del diritto Ue e della clausola di non regressione anche in caso di modifiche normative successive al primo recepimento; b) priorità della legislazione concorrente delle Regioni nella materia della tutela e sicurezza del lavoro rispetto alla legislazione di principi dello Stato; c) priorità del dialogo tra le parti sociali nelle modifiche legislative interne di direttive sociali che, peraltro, nascono da accordi quadro sindacali europei.

D'altra parte, la svalutazione costituzionale del decreto 81 riviene anche dal fatto che il legislatore delegato non ha seguito nessuna delle procedure legislative imposte dalla l. n. 234/2012.

Il Governo Monti, infatti, pareva aver considerato esaurita la stagione delle riforme del lavoro, nel momento in cui aveva fatto approvare dal Parlamento la l. 24 dicembre 2012, n. 234, che, in attuazione dell'art. 117, c. 1, Cost., contiene le norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea, sostituendo la 2ª legge quadro comunitaria 4 febbraio 2005, n. 11 (che, a sua volta, aveva sostituito la fondamentale legge “La Pergola” 9 marzo 1989, n. 86).

Diversamente dai due precedenti interventi normativi che costruivano un percorso obbligato di tempestivo recepimento delle direttive europee in scadenza, attraverso la legge delega annuale e i decreti legislativi attuativi, la l. n. 234/2012 ha invece restituito al Parlamento un ruolo non marginale per la

formazione e l'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione, attraverso i due strumenti della «legge di delegazione europea» da presentare entro il 28 febbraio di ogni anno (art. 29, c. 4), che assorbe e mutua il meccanismo della legge delega annuale comunitaria e dei decreti legislativi attuativi, e soprattutto della «legge europea», che consente alle Camere - sulla base di un disegno di legge governativo “dedicato” (cioè recante esclusivamente disposizioni da approvare con le modalità e i contenuti della “legge europea”) - di approvare, tra le altre, disposizioni modificative o abrogative di disposizioni statali vigenti oggetto di procedure d'infrazione avviate dalla Commissione europea nei confronti della Repubblica italiana o di sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea [art. 30, c. 3, lett. b), che coincide con lo spazio di intervento della “legge di delegazione europea” definito dal c. 2, lett. b), dello stesso articolo].

L'art. 37 della l. n. 234/2012 prevede per il Governo (su iniziativa del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro degli affari europei) la possibilità di adottare misure urgenti per l'adempimento agli obblighi derivanti da atti normativi dell'Unione o da sentenze della Corte di giustizia ovvero dall'avvio di procedure d'infrazione nei confronti dell'Italia che comportano obblighi statali di adeguamento, con provvedimenti diversi dalla legge di delegazione europea e dalla legge europea, qualora il termine per provvedervi risulti anteriore alla data di presunta entrata in vigore della legge di delegazione europea o della legge europea relativa all'anno di riferimento.

Il successivo art. 38, infine, consente la possibilità per il Governo di un disegno di legge, limitato all'attuazione di singoli atti normativi dell'Unione europea di particolare importanza politica, sociale ed economica, riguardante le materie di competenza legislativa statale.

Come già nella l. n. 11/2005 (art.21, c.4), per evitare deroghe a questo numerus clausus di iter legislativi che consentono di adempiere agli obblighi europei, la stessa l. n. 234/2012 prevede all'art. 58, c. 1, una norma di salvaguardia rispetto ad interventi normativi extra ordinem, in base alla quale le disposizioni della stessa legge possono essere modificate, derogate, sospese o abrogate da successive leggi solo attraverso l'esplicita indicazione delle disposizioni da modificare, derogare, sospendere o abrogare.

Ma le predette procedure di adempimento agli obblighi europei non sono state impiegate per rimediare alla situazione di inadempimento all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva 1999/70/Ce, a seguito delle durissime censure all'attuale sistema di reclutamento scolastico contenute sia nel parere motivato del 20 novembre 2013 della Commissione nell'ambito della citata procedura di infrazione n. 2124-2010 sui docenti e ata supplenti della scuola statale sia nella sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia.

4. La violazione intenzionale degli obblighi Ue nel d.lgs. n.81/2015: il caso scuola

Anzi, né nel d.lgs. n.81/2015 né nella legge n.107/2015¹³ sono previste quelle norme che avrebbero dovuto sanare la flagrante e certificata violazione della clausola 5 dell'accordo quadro comunitario sul lavoro a tempo determinato per tutto il personale della scuola pubblica, con l'aggravante della palese intenzionalità di non voler ottemperare agli obblighi europei.

Peraltro, nel dichiarare con la prima formale sentenza di inadempimento alla direttiva 1999/70/Ce del “malcapitato” Lussemburgo la mancata predisposizione di misure preventive contro gli abusi nella successione dei contratti a tempo determinato per i lavoratori saltuari dello spettacolo, la Corte di giustizia con la sentenza *Commissione contro Granducato di Lussemburgo*¹⁴ a distanza di tre mesi richiama ben nove volte la sentenza *Mascolo*, che considera effettivamente la 1ª vera e gravissima sentenza di inadempimento sull'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato sul precariato scolastico italiano, invitando così la Commissione a vigilare sulla stabilizzazione dei supplenti della scuola statale e di tutto il precariato pubblico nazionale.

Lo stesso avvertimento è stato effettuato dalla Corte di giustizia alla Spagna per tutto il suo precariato pubblico con l'ordinanza *León Medialdea*¹⁵, pronunciata immediatamente dopo la sentenza

¹³ L. 13 luglio 2015, n.107, contenente norme di “Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti”.

¹⁴ CGUE, sez. III, 26 febbraio 2015, causa C-238/14 *Commissione c. Lussemburgo*. L'iniziativa della Commissione a depositare il 1º ricorso per inadempimento alla direttiva 1999/70/Ce risale alle sollecitazioni della III Sezione della Corte di giustizia all'udienza del 7 maggio 2014 nelle cause riunite *Fiamingo ed altri* a vigilare sul comportamento dell'Italia, di cui si era segnalato con l'introduzione del d.l. n.34/2014 il totale inadempimento all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato: sul punto v. De Michele, 2015a.

¹⁵ CGUE, sez. VIII, 11 dicembre 2014 (ord.), causa C-86/14 *Marta León Medialdea c. Ayuntamiento de Huétor Vega*. Il giudice relatore ed estensore della decisione è l'irlandese Ó Caoimh, che ha scritto le più importanti decisioni della Corte di giustizia sull'interpretazione della direttiva 1999/70/Ce, tra cui le sentenze *Angelidaki*, *Fiamingo*, *Mascolo*, *Commissione contro Granducato*

Mascolo, in cui la Corte di Lussemburgo censura il tentativo fraudolento del legislatore iberico di trasformare i contratti a tempo determinato successivi abusivi nel pubblico impiego in contratti di lavoro a tempo indeterminato non permanente (*relación laboral por tiempo indefinido no fijo*), ai sensi della 15ª disposizione aggiuntiva allo Statuto dei lavoratori¹⁶, approvato con r.d.lgs. 24 marzo 1995, n.1, assoggettato ad un regime di sostanziale libera recedibilità (il lavoratore pubblico abusato mantiene il posto fino alla sua copertura con procedura selettiva, con conseguente automatica estinzione definitiva del rapporto di lavoro).

In relazione a tale fattispecie di causa, per una dipendente comunale in servizio quasi ininterrottamente per 11 anni con due contratti a tempo determinato successivi riqualificati, come unica sanzione, in un contratto a tempo indeterminato non permanente fino alla soppressione per motivi economici del posto di lavoro e la estinzione del rapporto contrattuale, la Corte europea ha dichiarato il contrasto con la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato della normativa interna in regime di *relación laboral por tiempo indefinido no fijo*, che l'ordinanza *León Medialdea* ai punti 40 e 41 "riqualifica" in contratto a tempo determinato, come tale rientrando nel campo di applicazione della direttiva 1999/70/Ce), perchè l'ordinamento interno non prevede alcuna misura effettiva per sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico.

La risposta del Governo italiano appare sorprendente e in totale contrasto con quanto precisato, quasi contestualmente, dalla sentenza *Mascolo* e dall'ordinanza *León Medialdea*. L'art.29, c.2, lett.c), del d.lgs. n.81/2015 esclude (senza neanche la motivazione di essere «già disciplinati da specifiche normative», come invece per le ipotesi del comma 1 dello stesso articolo) dal campo di applicazione del capo III contenente le norme sul lavoro a tempo determinato «i contrattistipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze», oltre a quelli con personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale.

Sotto questo profilo, la posizione del personale supplente della scuola è assimilata perfettamente a quella degli operai agricoli a tempo determinato, per i quali l'art.29, c.1, lett.b), d.lgs. n.81/2015 conferma l'esclusione dal campo di applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato già inserita nel d.lgs. n.368/2001, con l'aggiunta che si tratta di rapporti «già disciplinati da specifiche normative».

Probabilmente, il legislatore delegato fa riferimento alle regole del «caporalato», non rinvenendosi nell'orbe legislativo nazionale alcuna disciplina specifica dei rapporti di lavoro degli otd in agricoltura, cui viene negato anche in diritto di precedenza come lavoratori «ontologicamente» stagionali.

Ebbene, come riferisce l'Ufficio legislativo della Camera dei deputati nelle schede di lettura del 1º aprile 2015 sul d.d.l. «Buona scuola»¹⁷, l'art.29, c.2, lett.c), d.lgs. n.81/2015 conferma l'argomentazione delle autorità italiane alla Commissione nella procedura di infrazione n.2010-2124, che il lavoro dei supplenti della scuola è un tipo di lavoro stagionale e privo di tutele. Tale argomentazione, naturalmente, è stata duramente rigettata dalla Commissione nel parere motivato del 20 novembre 2013¹⁸, dal momento che lo stesso tipo di attività lavorativa ma a tempo indeterminato avrebbe lo stesso carattere di stagionalità. Inoltre, secondo l'Istituzione Ue lo stesso ordinamento italiano (d.P.R. n. 1525/1963) non include l'attività didattica tra le attività di lavoro stagionale.

L'esclusione di ogni misura preventiva antiabusiva per il precariato scolastico per il presente e per il futuro, come già per il passato, viene confermata dalla legge di riforma della scuola, nonostante la definizione del piano straordinario di stabilizzazione dei supplenti docenti (nulla è previsto per il personale ATA, nonostante gli impegni assunti con il d.l. 104/2013 dal Governo Letta) in misura di un terzo inferiore a quanto annunciato a settembre 2014 dallo stesso Governo (100.000 docenti circa da assumere a tempo indeterminato dal 1º settembre 2015), dopo le conclusioni dell'Avvocato generale Szpunar del 17 luglio 2014¹⁹ che già anticipavano la *debacle* della decisione *Mascolo* della Corte di giustizia, confermata molto

di Lussemburgo e l'ordinanza *Affatato*.

¹⁶ Introdotta dall'art.1, c.6, Ley 17 settembre 2010, n.35, contenente misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro.

¹⁷ Cfr. Ufficio legislativo della Camera dei deputati, Schede di lettura n.286 del 1º aprile 2015 per l'esame del progetto di legge A.C. 2994 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti", commento all'art.12, 70-74.

¹⁸ Nella seduta (antimeridiana) n. 58, del 4 luglio 2013, dell'Assemblea del Senato, il Governo Letta aveva accolto, nell'ambito della discussione dell'Atto Senato n. 588 (Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013), l'ordine del giorno G12.100 (testo 3), contenente, tra l'altro, l'impegno «a valutare l'opportunità di definire celermente le questioni oggetto della procedura d'infrazione 2010/2124, concernente la stabilizzazione del personale scolastico».

¹⁹ Le conclusioni dell'Avvocato generale Szpunar sono state espressamente richiamate a pag. 36 delle linee guida alla riforma della scuola dal titolo "La buona scuola" presentate dal Governo il 3 settembre 2014, quale *occasione* della necessità di procedere all'assunzione straordinaria in ruolo dal 1º settembre 2015 di quasi 150.000 docenti precari, riconoscendo finalmente (salvo poi

correttamente dall'Ufficio legislativo della Camera dei deputati nelle citate schede di lettura e dal Servizio studi del Senato nella nota del dicembre 2014 sulla sentenza *Mascolo*²⁰, ma negata dal Governo grazie a giuristi e interpreti più raffinati nell'antica arte della dissimulazione della realtà giuridica e della manipolazione della comunicazione.

Infatti, l'art.1, c.131, l. n.107/2015 completa il mosaico della precarizzazione permanente del personale non stabilizzato con la seguente confusa previsione: «A decorrere dal 1° settembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi».

Insomma, mentre per il docente che ha superato il concorso pubblico per la nomina in ruolo o per il docente inserito nelle graduatorie provinciali ad esaurimento (gae) che viene assunto a tempo indeterminato attraverso le assunzioni straordinarie previste dalla l. n.107/2015, senza aver mai prestato un giorno di servizio nella scuola pubblica (i casi riguardano o hanno riguardato decine di migliaia di insegnanti) il periodo di prova ha la durata di un anno²¹, il docente precario con l'abilitazione pas²² o tfa²³, non inserito nelle gae e quindi non destinatario del piano straordinario di immissione in ruolo, che raggiunge i trentasei mesi di servizio anche non continuativi a decorrere dal 1° settembre 2016 su posti vacanti e disponibili perde la possibilità di continuare a lavorare con supplenze annuali nella scuola pubblica, «a causa» dell'eccessiva durata del servizio precario svolto.

Ma la beffa non finisce qui. Dopo la fase di assunzione straordinaria l'art.1, c.180, lett.b), n.2) della l. n.107/2015 prevede, con emanando decreto legislativo, l'avvio di un sistema regolare di concorsi nazionali per l'assunzione, con contratto retribuito a tempo determinato di durata triennale di tirocinio, di docenti nella scuola secondaria statale, riservati a coloro che sono in possesso di un diploma di laurea magistrale o di un diploma accademico di secondo livello per le discipline artistiche e musicali, coerente con la classe disciplinare di concorso.

Quindi, il docente precario già abilitato all'insegnamento e che possa vantare oltre 36 mesi di servizio come lavoratore subordinato alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche scolastiche, superando l'ulteriore concorso per l'insegnamento che ha già espletato tornerà indietro da un punto di vista professionale per fare il tirocinante per tre anni, essendogli negata anche la condizione di lavoratore subordinato, in palese contrasto con la giurisprudenza della Corte di giustizia a partire dalla sentenza *Lawrie-Blum*²⁴ su caso analogo della legislazione tedesca di tirocinio per l'insegnamento (censurato dalla Corte di Lussemburgo per violazione del principio di libera circolazione dei lavoratori di cui all'art.48 Trattato CEE, nella parte in cui nega la natura di lavoratore subordinato), da cui evidentemente la novella italiana ha "scimmiettato" *in peius* (tre anni di tirocinio invece dei due previsti in Germania, prima della censura della Cgue).

Secondo il legislatore scolastico della l. n.107/2015, invece, la reiterazione di supplenze per una durata complessiva superiore a trentasei mesi, anche non continuativi, su posti vacanti e disponibili, dà diritto soltanto al risarcimento del danno in forma economica, per il quale è previsto un apposito fondo per I pagamenti in esecuzione di provvedimenti giurisdizionali (art.1, c.132), mentre sia la Corte di giustizia nella sentenza *Mascolo* sia l'ordinanza n.207/2013 della Corte costituzionale sia la sentenza n.10127/2012 della Cassazione (cui *adde*, Cass., sez. lav., nn.27481/2014, 2025/2015, 2026/2015 e altre conformi, che hanno escluso il risarcimento dei danni nel settore pubblico scolastico trattandosi di assunzioni legittime attraverso

rimangiarsi una parte della promessa) lo Stato italiano il rilevato contrasto della normativa interna di cui all'art. 4, commi 1 e 2, della legge n.124/1999 con la clausola 5 dell'accordo quadro comunitario e presentando alle Istituzioni comunitarie il 16 ottobre 2014, addirittura, la stabilizzazione dei supplenti nel disegno della legge di stabilità con un costo previsto di un miliardo di euro. Nella risposta della Commissione E-009633/2015 del 19 agosto 2015 ad interrogazione parlamentare l'Istituzione Ue osserva che «una delle principali misure alla base della riforma scolastica in programma consiste nell'assunzione su base permanente, a partire dal settembre 2015, di quasi 150.000 insegnanti che ora lavorano con contratti temporanei e che dal 2016 in poi l'accesso alla professione sarebbe possibile solo attraverso concorsi generali.». I dati promessi, *more solito*, non coincidono con quelli effettivi.

²⁰ Minischelli (a cura di), dicembre 2014, 1-4.

²¹ di cui 180 giorni di servizio effettivo, ai sensi degli artt.437-438 d.lgs. n.297/1994.

²² I PAS sono dei percorsi di formazione per conseguire l'abilitazione all'insegnamento, rivolti ai docenti della scuola con contratto a tempo determinato che hanno prestato servizio per almeno tre anni nelle istituzioni scolastiche statali e paritarie. Sono disciplinati dall'art.2, c.416, della l. n.247/2007 e dal conseguente Regolamento approvato con d.m. 10 settembre 2010, n.249.

²³ Il tirocinio formativo attivo (TFA) è un corso di preparazione finalizzato all'abilitazione all'insegnamento nelle scuole secondarie italiane. È stato introdotto dal citato d.m. 249/2010 e modificato dal d.m. 25 marzo 2013, n.81, e costituisce il superamento delle scuole di specializzazione all'insegnamento secondario (SSIS).

²⁴ CGCE, 3 luglio 1986, causa C-66/85 *Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*.

legittime graduatorie selettive²⁵) hanno categoricamente escluso l'applicazione dell'art.36, c.5, d.lgs. n.165/2001.

C'è, evidentemente, un problema più etico che giuridico nell'ormai evidente incapacità del legislatore di generare norme di sistema e rispettose dell'art. 3 Cost., affidandosi peraltro nella predisposizione delle regole da approvare non più agli Uffici legislativi del Parlamento ma all'apparato burocratico delle singole amministrazioni statali interessate o ai consulenti esterni del principe *ratione temporis* al governo della cosa pubblica.

Infine, per quanto riguarda l'ambito dell'istruzione (in questo caso, universitaria) l'art. 29, c. 2, lett.d), del d.lgs. n.81/2015 estende l'esclusione delle tutele delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato anche ai contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della l. n.240/2010 per i ricercatori a tempo determinato.

Vale la pena di ricordare che, in base all'art.24, c.2, l. n.240/2010, i ricercatori sono scelti mediante «procedure pubbliche di selezione disciplinate dalle università con regolamento ai sensi della legge 9 maggio 1989, n. 168, nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori, di cui alla raccomandazione della Commissione delle Comunità europee n. 251 dell'11 marzo 2005».

La Carta europea dei ricercatori, allegata alla raccomandazione della Commissione Ce n.251/2005, tra le sue condizioni per quanto riguarda la stabilità e la garanzia dell'impiego prevede espressamente che «i datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro dei ricercatori, attuando e rispettando le condizioni stabilite nella direttiva 1999/70/CE del Consiglio».

Ma non sembra che vi sia alcuna traccia nel d.lgs. n.81/2015 di attuazione della direttiva 1999/70/Ce specificamente per i ricercatori universitari (e per nessun lavoratore a tempo determinato sia nel privato che nel pubblico, in generale), fatta salva l'esilarante precisazione che ad essi non si applica neanche il limite percentuale o clausola di contingentamento (art.23, c.3, d.lgs. n.81/2015).

Non a caso la Corte di giustizia nella sentenza Mascolo ai punti 59-61 ha dichiarato irrilevanti i tre quesiti posti dal Tribunale di Napoli nella causa Russo C-63/13 sul precariato pubblico non scolastico, perché il Giudice del rinvio ha gli strumenti per accogliere la domanda di stabilità lavorativa della ricorrente (punto 56) con l'applicazione della misura energica ed efficace dell'art.5, comma 4-bis, d.lgs. n.368/2001 (punto 55), ed entra nel merito del quesito sull'obbligo di leale cooperazione dello Stato italiano nei confronti della Corte di giustizia nella causa *Affatato*.

In buona sostanza, il Governo italiano è stato leale nei confronti della Corte di giustizia nella causa *Affatato* quando ha affermato l'applicazione del d.lgs. n.368/2001 alle pubbliche amministrazioni (e, in particolare, l'art.5, comma 4 bis), perché tale posizione di leale collaborazione è stata riaffermata dal Tribunale di Napoli (Stato italiano) quando ha applicato l'art.5, comma 4 bis, d.lgs. n.368/2001 come sanzione adeguata e nella parte in cui, comunque, non ha escluso che il legislatore intendesse effettivamente applicare l'art. 5, comma 4 bis, d.lgs. n.368/2001 al settore pubblico.

Siamo ora in grado di discernere, dall'autorevole opinione della Corte europea, quale sia quella parte dello Stato italiano leale e cooperante con le Istituzioni sovranazionali per assolvere correttamente agli obblighi derivanti dalla partecipazione nazionale all'Unione europea.

E non è certamente leale e cooperante quella parte dello Stato italiano che nelle osservazioni scritte della causa *Mascolo* al punto 53²⁶ ha minacciato di azioni (disciplinari?) nei confronti del giudice del rinvio pregiudiziale; né quella parte dello Stato italiano che nasconde le cattedre da destinare alla stabilizzazione del precariato scolastico per vendicarsi nei confronti dei supplenti della scuola che hanno osato chiedere la tutela giudiziaria anche davanti alla Corte europea, facendoli partecipare ad una fantozziana procedura

²⁵ Mentre per il risarcimento del danno nel caso di abusivo ricorso a contratti a tempo determinato successivi nel pubblico impiego non scolastico si attende la pronuncia delle Sezioni unite dopo l'ordinanza interlocutoria del 4 agosto 2015, n.16363 della Cassazione (sez. lav., Pres. Macioce, Est. Blasutto), nella forbice tra il «danno comunitario» di cui all'art. 8 della l. n.604/1966 inventato da Cass. 27481/2014 e l'applicazione analogica dell'art.18, cc.4 e 5, l. n.300/1970 (nella formulazione antecedente la riforma Fornero), *astreinte* individuato dal Tribunale di Genova (Est. Basilico, giudice del rinvio pregiudiziale) e confermato dalla Corte di appello di Genova, in sede di riassunzione della causa C-53/04 *Marrosu-Sardino* definita dalla Corte di giustizia con sentenza del 7 settembre 2006 con la nota indicazione – non seguita fino ad ora dalla giurisprudenza di legittimità e scarsamente seguita da quella di merito – che la sanzione da applicare nel pubblico impiego deve essere dissuasiva, effettiva, proporzionata ed equivalente a quella applicata nel settore privato.

²⁶ Così è precisato dallo Stato italiano al punto 53 delle osservazioni scritte delle cause riunite *Mascolo* ed altri C-22/13, C-61/13, C-62/13 e C-63/13: «In disparte l'estrema gravità, nella sostanza, dell'assunto, volto a sostenere che la difesa del Governo italiano avrebbe artatamente detto il falso in una procedura ex art 267 TFUE (in relazione alla quale questa medesima difesa valuterà quali siano le più opportune azioni da assumere nell'ordinamento interno contro tale condotta del Tribunale di Napoli),.....».

telematica di immissione straordinaria in ruolo su tutto il territorio nazionale (mutuata dal sistema di trasferimenti di Poste italiane dei lavoratori ex ctd che hanno vinto le cause di riqualificazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro), senza che il programma di accesso sia abilitato a rilasciare al richiedente neanche la copia della domanda di accesso all'assunzione a tempo indeterminato.

5. La riforma della responsabilità civile dei giudici come scudo fiscale del "global" Jobs act dopo la delega della l. n.183/2014

E', inoltre, intenzionale il fatto che non si sia fatto ricorso allo strumento della "legge europea" per adempiere agli obblighi derivanti dalla responsabilità dello Stato per il risarcimento dei danni causati dalla violazione manifesta del diritto dell'Unione europea commessa nell'esercizio delle funzioni giurisdizionali del Giudice nazionale di ultima istanza, a seguito della procedura di infrazione n. 2009/2230 della Commissione e della sentenza di inadempimento della Corte di giustizia del 24 novembre 2011²⁷.

Anzi, era stato correttamente attivato l'iter legislativo per rimediare in subiecta materia alla situazione di mancata attuazione delle prescrizioni Ue nell'art. 23 del disegno di legge europea 2013 bis, ma il Parlamento a guida renziana, in concomitanza con la inevitabile preventivata censura sul reclutamento scolastico e sulla mancata applicazione della normativa interna in materia di tutela contro gli abusi nella successione dei contratti nel pubblico impiego, che sarebbe stata adottata dalla Corte di giustizia nella sentenza Mascolo, ha preferito rinunciare al percorso normativo costituzionalmente orientato.

Infatti, con l. 27 febbraio 2015, n. 18, la (motivatamente) contestata soluzione (introdotta solo il 7 novembre 2014 nel testo della 2ª Commissione del Senato, a modifica dell'originario e completamente diverso disegno di legge n. S1070) della modifica alla l. 13 aprile 1988, n. 117, sulla responsabilità civile dei magistrati, che nel novello art. 2, c. 3-bis incredibilmente mette sullo stesso piano la violazione flagrante della legge e la violazione flagrante del diritto dell'Unione europea.

L'art. 2, c. 3-bis, l. n. 117/1988, all'evidente scopo di condizionare la funzione giurisdizionale in favore degli interessi dello Stato, pone il Giudice nazionale di fronte alla scelta - che comunque venga esercitata è causa di responsabilità civile e disciplinare nei confronti dello Stato nelle cause in cui parte sostanziale è la stessa amministrazione pubblica - se violare la normativa interna che non rispetta i precetti comunitari [nel caso dei precari della scuola statale, gli artt. 4, c. 14-bis, l. n. 124/1999, 10, c. 4-bis, d.lgs. n. 368/2001, 36, cc. 5-ter e 5-quater, d.lgs. n. 165/2001, e ora 29, c.2, lett.c), d.lgs. n.81/2015), applicando il diritto dell'Unione europea (nella fattispecie del reclutamento scolastico, le clausole 4, pt. 1, 5, pt. 1 e 2, 8, pt. 1 e 3, dell'accordo quadro comunitario sul lavoro a tempo determinato; l'art. 47 della Carta dei diritti fondamentali Ue), come interpretato dalla Corte di giustizia (sentenze Mascolo e Valenza²⁸ in particolare sul diritto alla stabilità lavorativa; sentenza Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres²⁹ sulla disapplicazione delle norme che regrediscono la tutela già riconosciuta), o invece violare il diritto dell'Unione europea applicando le predette norme interne ostative alla stabilità lavorativa.

Del resto, la figura istituzionale del Ministro (senza portafoglio) degli Affari esteri, introdotta per la 1ª volta dal Governo Monti nella formazione della compagine governativa per il collegamento costante nei rapporti tra Parlamento e Istituzioni europee sulle politiche dell'Unione europea, era stata inserita "strutturalmente" all'interno della l. n. 234/2012, il cui disegno di legge del resto è stato predisposto dallo stesso titolare pro tempore del Ministero, Moavero.

Non appare casuale, dunque, che l'implicita "abrogazione" (o sospensione dell'efficacia) della l. n. 234/2012 e delle procedure di recepimento degli obblighi europei in essa previste sia stata preceduta, nella formazione del Governo Renzi, dalla mancata nomina di un Ministro degli Affari europei, concentrando

²⁷ CGUE, sez. III, 24 novembre 2011, causa C-379/10 Commissione contro Repubblica italiana. La Corte ha così statuito: «La Repubblica italiana, escludendo qualsiasi responsabilità dello Stato italiano per i danni arrecati ai singoli a seguito di una violazione del diritto dell'Unione imputabile a un organo giurisdizionale nazionale di ultimo grado, qualora tale violazione risulti da interpretazione di norme di diritto o da valutazione di fatti e prove effettuate dall'organo giurisdizionale medesimo, e limitando tale responsabilità ai soli casi di dolo o colpa grave, ai sensi dell'art. 2, commi 1 e 2, della legge 13 aprile 1988, n. 117, sul risarcimento dei danni cagionati nell'esercizio delle funzioni giudiziarie e sulla responsabilità civile dei magistrati, è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza del principio generale di responsabilità degli Stati membri per violazione del diritto dell'Unione da parte di uno dei propri organi giurisdizionali di ultimo grado.»

²⁸ CGUE, sez. VI, 18 ottobre 2012, cause riunite C-302-303-304-305/11, *Valenza e a. contro AGCM*, su cui cfr. De Stefano, 2012, 33-34; De Michele, 2014b, 86-88; Peters S.S.M., 2012; Driguez, 2012, 31-32; Koufaki I., 2012, 2229-2230; Gardin, 2013, 18-19; Bousez, 2013, 34-35.

²⁹ CGUE, sez. II, 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 Gavieiro Gavieiro e C-459/09 Iglesias Torres, su cui cfr. De Michele, 2011c, 781; Driguez, 2011, 43-44; Jeanssen, 2011; Sardina Cámara, 2011, 1-3; Siotto, 2011, 1294-1299.

nella persona del nuovo Capo del Governo anche i rapporti diretti con le Istituzioni europee, poco prima dell'inizio del semestre italiano di Presidenza del Consiglio Ue.

6. Il d.l. n.34/2014 ha preparato la strada al d.lgs. n. 81/2015 e ad un nuovo sistema "all'italiana" delle fonti di diritto, in attesa della riforma del titolo V della Costituzione

Nonostante l'attuale situazione straordinaria di legittimazione a termine delle istituzioni di promanazione elettiva (Parlamento e Governo) in conseguenza della nota sentenza n.1/2014 della Corte costituzionale sulla legge elettorale, il Governo Renzi, dunque, sceglie di rompere deliberatamente con il nuovo sistema integrato delle fonti di diritto sovranazionali e nazionali dopo la riforma del 2001 del titolo V della Costituzione e realizza la delega dell'art. 1, c.7, l. n.183/2014 ignorando completamente le discipline interne di recepimento delle direttive sul lavoro a tempo determinato (direttiva 1999/70/CE) e sul lavoro alle dipendenze di agenzie interinali (direttiva 2008/104/CE), per abrogarne tutte le misure di tutela sostanziale antiabusiva.

Del resto, già il primo atto normativo del pacchetto complessivo di riforme che è stato denominato "Jobs act", cioè il d.l. n.34/2014³⁰, aveva realizzato la demolizione del sistema di tutele dei diritti fondamentali dei lavoratori c.d. atipici o con rapporti di lavoro flessibili diversi da quelli del canonico contratto a tempo indeterminato, almeno per quanto riguarda la disciplina del d.lgs. n.368/2001 sui contratti a tempo determinato anche in regime di somministrazione.

Si è già evidenziata³¹ la novità "culturale" del primo urgentissimo intervento normativo dell'era renziana, che, anticipata dal d.l. n.34/2014, sarebbe stata trasfusa con correzioni in peius nel d.lgs. n.81/2015: per la prima volta si trattava di una legislazione decisamente antagonista rispetto alla disciplina europea e alla giurisprudenza delle Alte Corti sovranazionali e nazionali sulla materia, piena di evidenti omissioni degli obiettivi "reali" e degli interessi economici protetti, con l'aggiunta delle stesse implicazioni "ideologiche" che avevano caratterizzato le precedenti più importanti modifiche del d.lgs. n. 368/2001: quelle del 2005³², del 2007³³, del 2008³⁴, del 2012³⁵ e del 2013³⁶, oltre alle disposizioni in materia di decadenza e di regime sanzionatorio in materia di contratti a tempo determinato (art. 32 l. 183 del 2010) e alle continue modifiche della disciplina dei contratti flessibili alle dipendenze di pubbliche amministrazioni (art. 36 d.lgs. n. 165/2001).

Il decreto Poletti ha tolto le garanzie giuridiche della Carta costituzionale e dei Trattati Ue³⁷ al sistema delle fonti che avrebbe dovuto nascere nel rapporto tra ordinamento interno e normativa sovranazionale, e di cui ora il d.lgs. n.81/2015 intenderebbe sancire definitivamente, ora per allora, la definitiva scomparsa, recuperando quella cessione di sovranità nazionale sulle politiche del lavoro che sembrava, ormai, un dato acquisito nei rapporti tra le Istituzioni europee e gli Stati membri.

In effetti, due settimane dopo l'emanazione del d.l. n.34/2014 l'8 aprile 2014 è stato presentato alle Camere il disegno di legge costituzionale contenente «disposizioni per il superamento del bicameralismo paritario, la riduzione del numero dei parlamentari, il contenimento dei costi di funzionamento delle istituzioni, la soppressione del CNEL e la revisione del titolo V della parte seconda della Costituzione».

³⁰ Il d.l. 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, è stato convertito con modificazioni dalla l. 16 maggio 2014, n. 78.

³¹ Cfr. De Michele, 2014a, 372 ss. Sull'incompatibilità del d.l. n.34/2014 con la normativa europea v., in particolare, Speciale, 2014 e, con critiche più sfumate, Menghini, 2014b, e Leccese, 2014.

³² L'art. 1, c. 558, della l. 23 dicembre 2005, n. 266, ha disposto l'introduzione del comma 1-bis all'art.2.

³³ L'art. 1, cc. 39-43, della l. 24 dicembre 2007, n. 247, ha disposto le modifiche dell'art. 5, c. 2, e dell'art. 10, cc. 4 e 7, lett. c) e d), d.lgs. n.368/2001; l'abrogazione dei commi 8, 9 e 10 dell'art. 7; l'introduzione del comma 01 dell'art. 1 e dei commi 4-bis, 4-ter, 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies dell'art. 5.

³⁴ L'art. 21 d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (convertito con modificazioni dalla l. 6 agosto 2008, n. 133) ha disposto la modifica dell'art. 1, c. 1 e dell'art. 5, c. 4-bis, e ha introdotto l'art. 4-bis, dichiarato illegittimo dalla Consulta con la sentenza n. 214/2009.

³⁵ Nel 2012 vi sono stati ben quattro interventi normativi sul d.lgs. n. 368/2001. L'art. 1, c. 9, della l. 28 giugno 2012, n. 92 ha disposto l'introduzione del comma 1-bis all'art. 1, del comma 2-bis all'art. 5 e del comma 2-bis all'art. 5; la modifica dell'art. 1, cc. 01 e 2, dell'art. 5, cc. 2, 3 e 4-bis. L'art. 46-bis, c. 1, lettera a), del d.l. 22 giugno 2012, n. 83 (convertito con modificazioni dalla l. 7 agosto 2012, n. 134) ha nuovamente modificato l'art. 5, c. 3. L'art. 4, c. 5, del d.l. 13 settembre 2012, n. 158 (convertito con modificazioni dalla l. 8 novembre 2012, n. 189) ha disposto l'introduzione del comma 4-ter all'art. 10. Infine, l'art. 28, cc. 1 e 2, del d.l. 18 ottobre 2012, n. 179 (convertito con modificazioni dalla l. 17 dicembre 2012, n. 221) ha disposto la modifica dell'art. 1, c.1.

³⁶ Nel 2013 vi sono state tre modifiche del d.lgs. n. 368/2001. L'art. 7, c.1, d.l. 28 giugno 2013, n. 76 ha disposto l'abrogazione del comma 2-bis dell'art. 4, del comma 2-bis dell'art. 5 e del comma 6 dell'art. 10; la modifica dell'art. 1, c. 1-bis, dell'art. 5, cc. 2 e 3, e dell'art. 10, c. 7; l'introduzione della lettera c-ter all'art. 10, c. 1.

³⁷ Il Trattato di Lisbona è stato ratificato dal Parlamento italiano in seduta plenaria con voto unanime, con la l. 2 agosto 2008, n.130.

Il disegno di legge di riforma costituzionale, attualmente in terza lettura al Senato, all'art.26 modifica l'art.117 della Costituzione, potenziando la legislazione esclusiva dello Stato e sottraendo alla legislazione concorrente delle Regioni le seguenti materie, ancora inserite nell'attuale terzo comma dell'art.117:

- disciplina giuridica del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (art.117, c.2, lett.g Cost. "novellando");
- norme generali per la tutela e sicurezza del lavoro (art.117, c.2, lett.m Cost. "novellando");
- ordinamento scolastico; istruzione universitaria e programmazione strategica della ricerca scientifica e tecnologica (art.117, c.2, lett.m Cost. "novellando").

Evidentemente, a) quando è stato approvato in via definitiva lo schema di decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali (11 giugno 2015); b) quando è stata emanata la legge di riforma della scuola (l. n.107/2015); c) quando è stata approvata la legge delega 7 agosto 2015, n.124 in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni contenente all'art.17 la delega al Governo sul «riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»; il legislatore del Jobs act ha presupposto l'approvazione definitiva in terza lettura della legge di riforma costituzionale e le modifiche del titolo V della Costituzione che, *de iure condendo*, legittimeranno con efficacia retroattiva i predetti interventi normativi.

Ma è anche possibile (non probabile) che la riforma costituzionale non venga approvata, naturalmente.

7. Il d.l. n.34/2014, il d.lgs. n.81/2015 e l'attacco del legislatore al dialogo della Corte costituzionale e della Cassazione con la Corte di giustizia

L'obiettivo principale del d.l. n.34/2014 (e, ora, in *parte qua*, del d.lgs. n.81/2015) di destrutturare o, meglio, di ridurre fino ad annullarlo l'originario campo di applicazione della direttiva 1999/70/Ce, come recepita nell'ordinamento interno dal d.lgs. n.368/2001, si pone, ovviamente, in frontale rotta di collisione nei confronti del dialogo diretto della Corte costituzionale e della Cassazione con la Corte di giustizia europea a tutela dei diritti dei cittadini e lavoratori in posizione socio-economica svantaggiata.

Lo stesso Presidente Mattarella aveva contribuito a costruire nel 2013 un più attento ordito del diritto "ragionevole" e "umanamente" (oltre che costituzionalmente e comunitariamente) orientato, scrivendo le ordinanze nn.206 e 207 del 18 luglio 2013³⁸, con la seconda delle quali il Giudice delle leggi ha proposto per la prima volta in sede incidentale due importanti questioni pregiudiziali (iscritte a ruolo in Corte di giustizia come causa C-418/13 *Napolitano ed altri*), fondate sul presupposto che, diversamente da quanto affermato dalla Cassazione nella sentenza n.10127/2012³⁹, il legislatore interno non aveva predisposto nessuna misura idonea a prevenire gli abusi in caso di successione dei contratti a tempo determinato per tutto il personale supplente docente ed ata della scuola pubblica, bloccando per tredici anni dal 1999 al 2012 i concorsi per le assunzioni in ruolo.

Per la Corte costituzionale (e per la Commissione Ue con la procedura di infrazione n.2010-2124), quindi, la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non era stata recepita nell'ordinamento interno per il personale precario scolastico o, meglio, per il Giudice delle leggi (e per il Tribunale di Napoli⁴⁰) il legislatore (Governo Prodi, dopo l'accordo con le parti sociali denominato Protocollo Welfare 2007) aveva prima introdotto con la legge n.247/2007 una misura adeguata antiabusiva (l'art.5, c. 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001, che prevedeva la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato successivi, anche non continuativi, dopo il superamento dei 36 mesi di mansioni equivalenti con lo stesso datore di lavoro pubblico); poi (Governo Berlusconi) ne aveva annullato l'efficacia

³⁸ Corte Cost., Pres. Gallo, Est. Mattarella, 18 luglio 2013 (ord.), nn. 206 e 207, su cui cfr. De Michele, 2013c, nonché *Idem*, 2014d; Adamo, 2013; Menghini, 2013, 425; Guastaferrò, 2013.

³⁹ Cfr. Cass. 20 giugno 2012, n. 10127, in *LG*, 2012, 777 ss., con nota critica di De Michele, 2012b; cfr. anche, in senso opposto Fiorillo, 2012.

⁴⁰ Est. Coppola. Sue le istanze pregiudiziali alla Corte di giustizia nelle cause C-3/10 *Affatato* contro ASL Cosenza (su tutto il precariato pubblico, compreso il personale della scuola e di Poste italiane, in qualità di Giudice del Tribunale di Rossano); C-157/11 *Sibilio* contro Comune di Napoli (sui lavoratori socialmente utili); C-290/11 *Della Rocca* contro Poste italiane (sul lavoro somministrato a tempo determinato); C-361/12 *Carratù* contro Poste italiane (sull'art.32, c.5, l. 183/2010 in una fattispecie di contratto sostitutivo Poste ex art.1, c.1, d.lgs. n.368/2001); C-89/13 *D'Aniello* contro Poste italiane (sull'art.32, c.5, l. 183/2010, come interpretato dall'art.1, c.13, l. n.92/2012, in una fattispecie di contratto acausale Poste ex art.2, c.1-bis, d.lgs. n.368/2001); C-22/13, C-61/13 e C-62/13 *Mascolo, Forni e Racca* contro Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (sul precariato scolastico); C-63/13 *Russo* contro Comune di Napoli (sul precariato pubblico non scolastico).

con due norme destinate specificamente al settore scolastico, l'art.4, c. 14-*bis*, della l. n.124/1999 (introdotto nel 2009) e l'art.10, c. 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001 (introdotto nel 2011) per impedire l'applicazione della tutela della stabilità lavorativa (Corte cost., ord. n.206/2013).

Il Tribunale di Napoli nelle ordinanze di rinvio sul precariato più intenso ed efficace protagonista nazionale del dialogo (a volte burrascoso) tra i Giudici comuni italiani e la Corte sovranazionale aveva chiesto lumi interpretativi anche sull'obbligo di leale cooperazione con la Corte di giustizia dello Stato italiano, ai sensi dell'art.4, punto 3, del TUE, perché il Governo aveva sconfessato nei giudizi nazionali l'applicabilità dell'art.5, c. 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001 al pubblico impiego anche scolastico, correttamente affermata invece dall'Avvocatura dello Stato nelle osservazioni scritte (punto 67) della causa *Affatato* e così recepita nella conseguente ordinanza della Corte di giustizia⁴¹ (punto 48).

L'iniziativa della Corte costituzionale di dialogare direttamente con la Corte di giustizia - per risolvere problemi strutturali di tutela effettiva dei diritti fondamentali dei lavoratori e di corretto e democratico funzionamento della struttura politica ed amministrativa dello Stato - era stata anticipata dal Presidente della Corte costituzionale Franco Gallo nella seduta straordinaria del 12 aprile 2013 degli Stati generali della politica nazionale e regionale presso il Palazzo della Consulta, due settimane dopo la discussione sul precariato scolastico (27 marzo 2013), durante la quale lo stesso Presidente della Corte delle leggi nazionali aveva sollecitato l'avvocatura del libero foro ad insistere sulla richiesta di rinvio pregiudiziale promossa negli atti difensivi.

In quella sede, nell'evidenziare la palese illegittimità costituzionale della legge elettorale n.270/2005 c.d. "Porcellum" delegittimando così *ex professo* la credibilità dell'intero corpo legislativo e governativo di "nominati" in base al meccanismo di autoselezione dell'elettorato passivo nazionale, il Presidente Gallo nella relazione del 12 aprile 2013 ha sottolineato⁴² con molta chiarezza la necessità di rafforzare il dialogo con la Corte di giustizia e con la Corte europea dei diritti dell'uomo, superando con la Corte di Strasburgo i contrasti interpretativi sulle note vicende delle pensioni svizzere (sentenza *Maggio della Cedu*)⁴³ e sul personale Ata trasferito allo Stato (sentenze *Agrati I* e *Agrati II* della Cedu) in materia di norme interpretative con efficacia retroattiva sui processi in corso⁴⁴.

La sentenza *Mascolo* è stata il risultato fruttifero di questo importantissimo canale di dialogo tra il Giudice delle leggi nazionali e la Corte europea, con le seguenti risposte, che il legislatore delegato del Jobs act II intende negare:

- l'art. 117, comma 1, Cost. impone al legislatore nazionale di dare corretta esecuzione agli obblighi comunitari, tra cui la direttiva 1999/70/CE (sentenza *Mascolo*, punti 11 e 14) e le sanzioni antiabusive previste dalla normativa interna che attua l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato rientrano tra i "casi stabiliti dalla legge", attraverso i quali i lavoratori pubblici precari possono accedere a posto stabile nella pubblica amministrazione (sentenza *Mascolo*, punto 14);
- lo Stato italiano, nel recepire correttamente la direttiva 1999/70/CE prevedendo misure effettive ed "energetiche" idonee a prevenire e, se del caso, sanzionare gli abusi nella successione dei contratti a tempo determinato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, come l'art.5, comma 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001 (sentenza *Mascolo*, punto 55; già ordinanza *Affatato*, punto 48), si adegua al principio di leale cooperazione con le Istituzioni europee di cui all'art.4, punto 3, del Trattato dell'Unione europea TUE, da cui il Giudice nazionale non può discostarsi se non violando in maniera flagrante il diritto europeo (sentenza *Mascolo*, punti 59-61);

⁴¹ CGUE, sez. VI, 1° ottobre 2010 (ord.), in causa C-3/10 *Affatato* contro *ASL Cosenza*, su cui v. Ferrante, 2011, 12-16; Borzaga, 2011, 859 ss.; De Michele, 2011c, 525-605; Zampieri, 2011, 138 ss.

⁴² Si riproduce testualmente il passaggio più significativo della relazione del 12 aprile 2013 del Presidente Gallo sul punto: «Il dialogo che la Corte ha ormai stabilmente instaurato con i giudici europei si presenta a volte più difficile proprio con il soggetto che della Corte dovrebbe essere il naturale interlocutore, e cioè il legislatore. Questa difficoltà emerge, in particolare, nei casi in cui essa solleciti il legislatore a modificare una normativa che ritiene in contrasto con la Costituzione. Tali solleciti non possono essere sottovalutati. Essi costituiscono, infatti, l'unico strumento a disposizione della Corte per indurre gli organi legislativi ad eliminare situazioni di illegittimità costituzionale che, pur da essa riscontrate, non portano ad una formale pronuncia di incostituzionalità. Si pensi all'ipotesi in cui l'eliminazione del contrasto con la Costituzione esiga la riforma di interi settori dell'ordinamento o possa realizzarsi in una pluralità di modi consentiti dalla Carta costituzionale, la scelta dei quali è riservata alla discrezionalità del legislatore. Non è inopportuno ribadire che queste esortazioni non equivalgono al mero auspicio ad un mutamento legislativo, ma costituiscono l'affermazione – resa nell'esercizio tipico delle funzioni della Corte – che, in base alla Costituzione, il legislatore è tenuto ad intervenire in materia.»

⁴³ Cfr. sulla problematica delle norme interpretative con efficacia retroattiva e sugli effetti controversi delle decisioni della Cedu *Maggio* e *Agrati*, cfr. Lupo, 2012; Cester, 2012; De Michele, 2011e nonché 2012a.

⁴⁴ Sulla ricostruzione dell'intera vicenda del personale ata, inserita in un'articolata ed esaustiva riflessione sul rapporto tra Cedu e ordinamento interno, v. Buffa, 2012a.

- a tutte le pubbliche amministrazioni si applica direttamente il decreto legislativo n.368/2001 e, in particolare, la misura ordinaria preventiva e sanzionatoria dell'art.5, c. 4-bis (sentenza *Mascolo*, punti 14 e 55), anche ai sensi degli artt.3 e 97, c.3, in combinato disposto, Cost. (sentenza *Valenza*⁴⁵, punti 12 e 13), considerando altre situazioni comparabili di stabilizzazione straordinaria del personale pubblico precario, come l'art.1, c.519, l. n.296/2006 (sentenza *Valenza*, punto 14, come conseguenza delle sentenze *Marrosu-Sardino* e *Vassallo*⁴⁶ e del chiaro invito della Corte di giustizia nel 2006 – raccolto dal Governo Prodi - al legislatore nazionale a non fare affidamento alla sanzione-non sanzione del risarcimento dei danni, di cui all'art.36, c.2, d.lgs. n.165/2001) e come l'infamante norma di favore dell'art.75, c.2, d.l. n.112/2008 (sentenza *Valenza*, punto 16), che, senza essere convertita in legge, ha stabilizzato a tempo indeterminato i raccomandati precari delle Autorità indipendenti, assunti senza concorso;
- per l'effetto, a tutte le pubbliche amministrazioni non si applica (né è stato mai applicabile) l'art.36, c.5, d.lgs. n.165/2001 del risarcimento dei danni⁴⁷, in quanto misura inidonea a sanzionare l'utilizzo abusivo dei contratti a tempo determinato nel pubblico impiego (ordinanza *Papalia*, conclusioni), particolarmente nel caso di una pluralità di contratti successivi legittimamente stipulati sulla base di previsioni di legge in assenza di vizi genetici del rapporto di lavoro (ordinanza *Papalia*, conclusioni; sentenza *Mascolo*, punto 114) e il Giudice nazionale, in questo caso, è tenuto a dare effettività alla tutela dei lavoratori pubblici a tempo determinato applicando le disposizioni di diritto nazionale volte a sanzionare il ricorso abusivo, da parte della pubblica amministrazione, a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, cioè gli artt. 4 e 5, commi 2, 3, 4 e 4-bis, d.lgs. n.368/2001 come richiamati dall'art.36, comma 2, d.lgs. n.165/2001 (ordinanza *Papalia*, punti 7 e 35; sentenza *Mascolo*, punto 55);
- sebbene considerazioni di bilancio possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata delle misure che esso intende adottare, esse non costituiscono tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e, pertanto, non possono giustificare l'assenza di qualsiasi misura di prevenzione del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza *Mascolo*, punto 110);
- poiché il legislatore nazionale ha introdotto disposizioni più favorevoli ai lavoratori a tempo determinato, cioè ha equiparato la tutela speciale prevista dall'art.5, commi 3, 4 e 4-bis, del d.lgs. n.368/2001 (caso del maestro di banda musicale *Papalia* con quasi trent'anni di ininterrotto servizio precario; caso dell'insegnante di asilo comunale *Russo* con oltre trentasei mesi di servizio) in caso di assunzione illecita *ex tunc o ex nunc* a tempo determinato con la tutela prevista per il licenziamento ingiustificato nel campo di applicazione dell'art.18 della l. n.300/1970 (nella formulazione antecedente le modifiche della l. n. 92/2012), il combinato disposto della clausola 4, punto 1, e della clausola 8, punto 1, dell'accordo quadro impone la rimozione o non applicazione di tutte le disposizioni di legge successive al d.lgs. n. 368/2001 che impediscono l'applicazione diretta (a tutte le pubbliche amministrazioni) del principio di uguaglianza e non discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza *Carratù*, punto 28 e punti 46-48);
- in conseguenza, non è necessario risolvere le questioni interpretative sul giusto processo e l'applicazione diretta dell'art.47 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, perché l'applicazione diretta della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro comunitario non rende necessaria la cogenza della norma primaria del Trattato UE (sentenza *Mascolo*, punto 121), con la disapplicazione della norma retroattiva che modifica la tutela già riconosciuta (v. sentenza *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*⁴⁸, richiamata nella sentenza

⁴⁵ Corte giust., VI Sez., 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11 *Valenza ed altri* contro *AGCM*.

⁴⁶ CGUE, sez. II, 6 settembre 2006, cause non riunite C-53/04 *Marrosu e Sardino* e C-180 *Vassallo*, in entrambi i casi contro *Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*. Sulle sentenze "gemelle" *Marrosu-Sardino* e *Vassallo*, cfr. Miscione A., 2006, 1639; Nannipieri, 2006, 742 ss.; Zappalà, 2006, 439-444; Franza, 2006a, 752-755; Perrino, 2007; De Angelis, 2007; Sciarra, 2008, 12-16; De Michele, 2009, 173-177.

⁴⁷ Il risarcimento danni per abusivo utilizzo di contratti a tempo determinato successivi per il tramite del reclutamento scolastico disciplinato dall'art.4 della l. n.124/1999 è escluso, in relazione alla legittimità e conformità alla predetta disposizione di legge del sistema delle supplenze scolastiche, sia dalla Corte di cassazione nella sentenza n.10127/2012 sia dalla Corte costituzionale nell'ordinanza n.207/2013, che affermano categoricamente l'inapplicabilità dell'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001. L'ostinazione con cui la giurisprudenza di merito e anche la Cassazione escludono la sanzione della riqualficazione in contratto a tempo indeterminato e ad applicare la sanzione del risarcimento dei danni, richiamando sempre e a sproposito il divieto di conversione di cui all'art.36, comma 5, d.lgs. n.165/2001 e l'art.97, comma 3, Cost. ha qualcosa di "morboso" e di irrazionale ("spaventoso"), come opportunamente segnalato dal Tribunale di Locri (Est. D'Agostino) nella sentenza n.808/2015 di stabilizzazione del personale ata supplente.

⁴⁸ CGUE, sez. II, 22 dicembre 2010, cause riunite C-444/09 *Gavieiro Gavieiro* e C-459/09 *Iglesias Torre*, su cui cfr. De Michele, 2011c, 781; Driguez, 2011, 43-44; Jeansen, 2011; Sardina Cámara, 2011, 1-3; Siotto, 2011, 1294-1299. Così conclude al punto 5 la

Mascolo, che ha imposto alla Spagna la diretta non applicazione o disapplicazione di una norma interna che modificava *in peius* retroattivamente la tutela già assicurata nell'ordinamento interno in base al corretto recepimento della clausola di non discriminazione inserita nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato).

Peraltro, dopo la sentenza *Valenza* e prima dell'ordinanza n.207/2013 di rinvio pregiudiziale la Corte costituzionale⁴⁹ sulla "effettiva" privatizzazione del pubblico impiego ha cominciato ad adeguarsi alla giurisprudenza europea e, richiamando sentenze del Consiglio di Stato⁵⁰ e della Cassazione a Sezioni unite⁵¹, ha affermato che «le aziende sanitarie si caratterizzano, secondo il prevalente e consolidato orientamento interpretativo, per essere enti pubblici economici esercenti la loro attività *utendo iure privatorum*»⁵².

8. *La posizione negazionista del Governo Renzi sulla giurisprudenza della Corte di giustizia sfavorevole agli abusi di Stato nel pubblico impiego. Lo scontro con la Corte costituzionale sul caso scuola e la scomparsa dell'art.5, c.4-bis, d.lgs. n.368/2001*

La risposta del Governo Renzi alla sentenza *Mascolo* della Corte di giustizia con il d.lgs. n.81/2015 e la l.107/2015 sulla scuola, come già si è anticipato, è inaccettabile perché nega la stessa effettività della direttiva 1999/70/Ce per tutti i lavoratori a tempo determinato e, in particolare, per quelli alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, aggiungendo per questi ultimi - alle preclusioni di tutela già esistenti nel testo del d.lgs. n.368/2001, come modificato dal d.l. n.34/2014 - una serie di norme di chiusura per impedire ogni riconoscimento di diritti alla stabilità lavorativa e all'anzianità di servizio.

L'art. 29, c.2, lett. c) e d), d.lgs. n.81/2015 escludono, come detto, i contratti a tempo determinato stipulati presso scuola pubblica, servizio sanitario nazionale e università da ogni tutela anche per quanto riguarda l'anzianità di servizio, togliendo a questi settori del pubblico impiego ogni spazio di giustiziabilità ordinaria del diritto alla ricostruzione di carriera sulla base della sola normativa interna (art.6 d.lgs. n.368/2001) senza scomodare la copiosa giurisprudenza europea e la direttiva 1999/70/Ce, come è stato egregiamente sostenuto di recente dalla Cassazione⁵³.

Inoltre, con la norma di "chiusura" dell'art. 29, c.4, d.lgs. n. 81/2015, per le pubbliche amministrazioni diverse da quelle scolastiche, universitarie (docenti) e sanitarie (ma solo per il personale sanitario) continua (continuerebbe) ad operare quanto disposto dall'art.36 del d.lgs. n.165/2001.

Con l'abrogazione del d.lgs. n.368/2001 è molto arduo comprendere quale contenuto regolativo abbia l'art.36 del d.lgs. n.165/2001 rispetto ai contratti a tempo determinato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Dopo il deposito dell'ordinanza n.207/2013 di rinvio pregiudiziale della Corte costituzionale, il legislatore d'urgenza (Governo Letta) con l'art.4 del d.l. 31 agosto 2013, n.101 (convertito con modificazioni dalla l. 30 ottobre 2013, n.125) aveva già modificato l'art.36 d.lgs. n.165/2001, inserendo due norme - il comma 5-ter e il comma 5-quater - che impediscono *apertis verbis* ogni tutela effettiva anche risarcitoria in caso di abuso nella successione dei contratti a termine in tutto il pubblico impiego.

In buona sostanza, continuerebbe ad applicarsi a tutti i dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni l'art.36 del d.lgs. n.165/2001, che però è svuotato del suo contenuto regolativo dal momento che il d.lgs. n.368/2001, richiamato espressamente nel comma 2 e nel comma 5-ter del predetto art.36, è stato soppresso dall'art.55, c.1, lett.b), d.lgs. n.81/2015, rimanendo così operativa solo la disposizione sulla ampia legittimazione all'uso dei contratti a tempo determinato per esigenze temporanee o eccezionali (art.36, c. 2, d.lgs. n.165/2001) e la mancanza di qualsiasi sanzione effettiva in caso di abuso nella successione contrattuale (art.36, cc. 5, 5-ter e 5-quater, d.lgs. n.165/2001).

sentenza *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres* sul potere di disapplicare la norma interna retroattiva in contrasto con il diritto dell'Unione: «Nonostante l'esistenza, nella normativa nazionale di trasposizione della direttiva 1999/70, di una disposizione che, pur riconoscendo il diritto dei dipendenti pubblici temporanei al versamento delle indennità per trienni di anzianità, esclude tuttavia l'applicazione retroattiva di tale diritto, le autorità competenti dello Stato membro interessato hanno l'obbligo, in forza del diritto dell'Unione, e nel caso di una disposizione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70, avente effetto diretto, di attribuire al citato diritto al versamento delle indennità un effetto retroattivo a decorrere dalla data di scadenza del termine impartito agli Stati membri per la trasposizione di tale direttiva.»

⁴⁹ Corte Cost. 20 marzo 2013, n. 49.

⁵⁰ Cons. Stato, sez. VI, 14 dicembre 2004, n. 5924; Cons. Stato, sez. V, 9 maggio 2001, n. 2609, in www.giustizia-amministrativa.it

⁵¹ Cass., Ss. Uu., 30 gennaio 2008, n.2031.

⁵² Sul punto v. condivisibilmente Irmici, 2015, 183.

⁵³ Cass., sez. lav., 12 gennaio 2015, n. 262, Pres. Curzio, Est. Marotta, su *RIDL*, II, 2015, 436 ss., con nota di Voza. Sull'applicazione diretta della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato anche nei confronti della pubblica amministrazione scolastica v. Buffa, 2012b.

Di fronte a questo quadro normativo desolante *de iure condendo*, la Corte costituzionale è stata costretta a rinviare a nuovo ruolo le cause sul precariato scolastico, già fissate all'udienza pubblica del 23 maggio 2015 in sede di riassunzione dopo la decisione *Mascolo* della Corte di giustizia, per consentire al Governo di risolvere in qualche modo - con la pasticciata stabilizzazione telematica straordinaria e "occulta" del personale docente inserita nella confusa l. n.107/2015 - le criticità determinate dalla sentenza della Corte di Lussemburgo di inadempimento settoriale alla direttiva 1999/70/Ce per il personale della scuola, cui era seguita dopo tre mesi la citata sentenza di inadempimento "generale" sul d.l. n.34/2014 *Commissione* contro *Granducato di Lussemburgo*.

Sintomatica del carattere autarchico di questo rigurgito di sovranità legislativa nazionale del Governo Renzi nel contestare e contrastare la disciplina europea e la sua interpretazione attraverso la più recente e ormai consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia, quando essa ha operato d'intesa con la Corte costituzionale, è la modifica dell'art.5, c.4-*bis*, d.lgs. n.368/2001 (ora art.19, c.2, d.lgs. n.81/2015), cioè della sanzione della trasformazione a tempo indeterminato dei contratti o rapporti a tempo determinato successivi anche non continuativi al superamento dei trentasei mesi di servizio con lo stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni equivalenti. Si tratta, per l'appunto, della disposizione che la Corte di giustizia nell'ordinanza *Affatato* (punto 48) e nella sentenza *Mascolo* (punto 55) aveva valutato come misura adeguata a reprimere gli abusi nella successione dei contratti a termine nel pubblico impiego.

Nel testo dello schema di decreto legislativo presentato per il parere alle Camere il 9 aprile 2015 le «mansioni equivalenti» che consentivano la maturazione dei 36 mesi di servizio ai fini della trasformazione a tempo indeterminato nel caso di superamento della predetta durata complessiva venivano trasformate in «mansioni di pari livello» (art.17, c.2).

Viceversa, nello schema di decreto legislativo pubblicato su www.dottrinalavoro.it il 15 giugno 2015 viene introdotta la più congrua modifica «per qualunque mansione» (art.19, c.2), che avrebbe reso la disciplina del contratto a tempo determinato sufficientemente compatibile con la clausola 5, n.2, lett.b) dell'accordo quadro comunitario, prevedendo la misura effettiva della durata massima complessiva dei rapporti o contratti successivi indicata dalla norma europea, perché non suscettibile di quell'applicazione fraudolenta che, variando le mansioni e rendendole non equivalenti o assegnando un livello di inquadramento diverso al lavoratore a termine, avrebbero consentito al datore di superare senza conseguenze il già lungo limite di durata dei 36 mesi.

Significativamente, invece, nello schema di decreto legislativo pubblicato da Ichino sul suo sito - sempre il 15 giugno 2015 data dell'emanazione del d.lgs. n.81/2015 - la modifica pubblicata (che sarà quella definitiva nel testo dell'art.19, c.2) è addirittura peggiore in termini di garanzia di tutela effettiva sia delle «mansioni equivalenti» sia delle «mansioni di pari livello»: «mansioni di pari livello e categoria legale».

E' la deliberata scelta di eliminare anche la più remota possibilità di rendere compatibile la nuova disciplina del contratto a tempo determinato con la direttiva 1999/70/Ce, seguendo un percorso normativo autonomo rispetto ai principi sovranazionali e agli obblighi costituzionali e comunitari, partendo dal modello contrattuale e organizzativo "aziendale" delle imprese pubbliche statali coinvolte nelle più recenti cause pregiudiziali in Corte di giustizia, Poste italiane e Rete ferroviaria italiana.

Coerentemente, mentre la rubrica individuava l'oggetto delle disposizioni contenute nell'art. 5 del d.lgs. n.368/2001 come «Successione di contratti. Sanzioni», nessuno degli articoli dal 19 al 29 del d.lgs. n.81/2015 contiene nelle rispettive rubriche il minimo accenno alle sanzioni in caso di abuso nella successione dei contratti a tempo determinato.

In effetti, la disciplina del contratto a tempo determinato attualmente in vigore non contiene nessuna misura preventiva idonea ad intervenire ed, eventualmente, sanzionare gli abusi in caso di successione dei contratti a termine.

Ma il d.lgs. n.81/2015 e, in precedenza, il d.l. n.34/2014 non hanno fatto altro che completare un processo di erosione delle tutele già ampiamente delineato, prima dell'era Renzi.

9. Il depotenziamento delle misure preventive del d.lgs. n.368/2001 prima delle modifiche del Jobs act, nel conflitto tra il legislatore nazionale e la giurisprudenza della Corte di giustizia

Infatti, prima del d.l. n.34/2014 e della sua formale abrogazione con il d.lgs. n.81/2015, il d.lgs. n. 368/2001 dall'entrata in vigore è stato progressivamente svuotato del suo campo di applicazione, con norme che sono state inserite quasi tutte nel corpo del decreto attuativo della direttiva 1999/70/Ce come reazione del legislatore a pronunce ritenute "favorevoli" o "sfavorevoli" nei confronti delle pubbliche

amministrazioni, escludendo dalle misure preventive della clausola 5 dell'accordo quadro comunitario le seguenti categorie di lavoratori o i seguenti settori:

- gli operai agricoli a tempo determinato (art. 10, c. 2, già nel testo originario), pur essendo già privi di qualsiasi strumento di tutela nella riassunzione sia per la soppressione del collocamento agricolo sia per l'abrogazione del diritto di precedenza legale in caso di lavoro stagionale;
- i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli (art. 10, c. 5, già nel testo originario);
- i dirigenti con contratto a tempo determinato fino ad un massimo di 5 anni (art. 10, c. 4, nel testo originario);
- l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, c. 3, nel testo originario);
- gli addetti al recapito e alla logistica di Poste italiane (art. 2, c. 1-bis, norma inserita dalla legge finanziaria 266/2005 con decorrenza dal 1° gennaio 2006, dopo la sentenza *Mangold*⁵⁴ della Corte di giustizia);
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco (art. 10, c. 1, lett. c-bis, aggiunto dalla l. n. 183/2011 a seguito del contenzioso instaurato per l'utilizzo abusivo dei contratti a termine);
- i lavoratori assunti a termine per la durata massima di un anno, in quanto iscritti nelle liste di mobilità ai sensi dell'art. 8, c. 2, l. n.223/1991 (art. 10, c. 1, lett. c-ter, aggiunto dal d.l. n. 76/2013, ma già nel testo originario);
- il personale educativo e scolastico a tempo determinato delle scuole pubbliche gestate dagli Enti locali (art. 10, c. 4-bis, 2ª parte, aggiunto dal d.l. n. 101/2013 come reazione del legislatore all'ordinanza di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Napoli in causa C-63/13 tra l'insegnante Russo e il Comune di Napoli);
- il personale docente e ata supplente delle scuole comunali (art. 10, c. 4-bis, aggiunto dall'art.9, c.18, d.l. 70/2011, convertito con modificazioni dalla l. n.106/2013, come reazione del legislatore all'ordinanza *Affatato* della Corte di giustizia e alla procedura di infrazione n. 2010-2124 della Commissione europea sul precariato scolastico);
- il personale sanitario a tempo determinato, compreso quello con qualifica dirigenziale, alle dipendenze del Servizio sanitario nazionale (art. 10, co. 4-ter, aggiunto dall'art.4, c.5, d.l. n.158/2012, convertito con modificazioni dalla l. n.189/2012, come reazione del legislatore all'ordinanza *Affatato* della Corte di giustizia);
- tutto il personale a tempo determinato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (art. 36, cc. 5-ter e 5-quater, d.lgs. n. 165/2001, introdotti dal d.l. 101/2013 dopo l'ordinanza di rinvio pregiudiziale della Corte costituzionale sul precariato scolastico);
- il personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal d.lgs. n.367/1996, limitatamente agli artt. 4 e 5 del d.lgs. n.368/2001 e non all'art.1 dello stesso decreto (art.11, c.4, nel testo originario).

Dopo la sentenza *Carratù* e l'ordinanza *Papalia* della Corte di giustizia il Governo Renzi con il d.l. n.34/2014 ha semplicemente operato un ritorno alle origini del d.lgs. n. 368/2001 e alla sua originaria *intentio legis*, come atto normativo concepito (in violazione della direttiva che avrebbe dovuto invece recepire) per liberalizzare l'utilizzo dei contratti a tempo determinato e trasformato dalla giurisprudenza della Cassazione (sentenze nn. 12985/2008⁵⁵, 2279/2010⁵⁶ e 10033/2010⁵⁷), della Corte costituzionale (sentenze

⁵⁴ V. CGUE, gr. sez., 22 novembre 2005, causa C-144/2004 *Mangold c/ Helm*. Sulla sentenza *Mangold*, v. in *LG*, 2006, 459 ss., con nota di Nodari; in *FI*, 2006, IV, 341 ss., con nota di Piccone e Sciarra, 2006; in *RIDL*, II, 251 ss., con nota Bonardi, 2006; in *RGL*, 2007, II, 205, con nota di Calafà; in *RCDL*, 2006, 387 ss., con nota di Guariso; in *DL*, 2006, 3, con nota di Vallebona; in *MGL*, 2006, 230 ss., con nota di Franza, 2006b; in dottrina V., inoltre, Ciaroni, 2006; Riccobono, 2006; Vallebona, 2006a; Miscione A., 2005; Imberti, 2008; Cappuccio, 2011; D'Aloia, 2011; De Michele, 2009, 48 ss.; Cosio, 2012.

⁵⁵ Cass., sez. lav., Pres. Mattone, Est. Nobile, sentenza 21 maggio 2008, n. 12985, *LG*, 2008, p. 903, con nota di De Michele. In dottrina, v. Perrino, 2008; Olivieri, 2008; Vallebona, 2008.

⁵⁶ Cass., sez. lav., Pres. De Luca, Est. Ianniello, 1° febbraio 2010, n. 2279 (citata dall'Avvocato generale Jääskinen nelle conclusioni della causa *Sorge* C-98/09), su *FI*, 2010, I, 1169, con nota di Perrino; in *LG*, 2010, 4, 365 ss., con nota di De Michele.

⁵⁷ Cass., sez. lav., Pres. Lamorgese, Est. Meliaddò, 27 aprile 2010, n. 10033, su *FI*, 2010, I, 1755, con nota di Perrino; in *LG*, 2010, 11, 1096, con nota di Galleano.

nn. 44/2008⁵⁸, 214/2009⁵⁹ e 107/2013⁶⁰) e della Corte di giustizia (sentenze *Adeneler*⁶¹, *Del Cerro*⁶², *Angelidaki*⁶³, *Sorge*⁶⁴ e *Carratù*) in un confuso, troppo rigido, sistema di norme, più volte contraddittoriamente modificate.

Oltre all'ecatombe interpretativa provocata dalle due decisioni *Carratù-Papalia* della Corte di giustizia del 12 dicembre 2013 - con l'immediato avvio del processo di privatizzazione di Poste italiane da parte del Governo Letta (24 gennaio 2014⁶⁵), fermato dal cambio di gestione della "campanella" presidenziale - l'accelerazione al processo riformatore sia della compagine governativa che della normativa lavoristica è stato in parte determinato dall'iniziativa della Suprema Corte di cassazione che, contestualmente al rinvio pregiudiziale della Corte costituzionale, aveva proposto tre identiche ordinanze⁶⁶ sull'applicazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato alla gente di mare, tutte incentrate sull'evidenza nomofilattica che la causalità delle ragioni oggettive sin dal primo ed eventualmente unico contratto a tempo determinato rappresentava l'unica misura preventiva efficace contro gli abusi della flessibilità lavorativa nella legislazione interna.

La Cassazione richiamava la posizione interpretativa espressa dalla propria giurisprudenza sulla clausola generale dell'art.1, c.1, d.lgs. n.368/2001 (sentenze nn. 12985/2008, 2279/2010 e 10033/2010, cit.) e dalla Corte di giustizia nelle sentenze *Adeneler*, *Del Cerro*, *Angelidaki* e nell'ordinanza *Vassilakis*⁶⁷, secondo cui una disposizione generale, in assenza di alcuna relazione con il contenuto concreto dell'attività considerata, che non consentirebbe di stabilire criteri oggettivi e trasparenti, idonei a verificare se la clausola di durata corrisponda ad un'esigenza reale e sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e necessario a tale effetto, così come appare egualmente incompatibile con tali finalità che le esigenze cui rispondono i contratti a termine abbiano di fatto un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, "permanente e durevole".

Si era segnalato⁶⁸, inoltre, che, in concomitanza con l'inizio delle grandi manovre renziane sulla riforma del lavoro, la Corte di giustizia con la sentenza *Márquez Samohano*⁶⁹ era tornata a ribadire la natura "ontologica" delle ragioni oggettive temporanee quale condizione "causale" legittimante il ricorso al contratto a tempo determinato (punti 43-44), quando, come nella fattispecie del processo principale di un docente associato assunto a tempo parziale e a termine con vari contratti consecutivi da un'Università spagnola, l'ordinamento interno non aveva previsto alcuna misura idonea a prevenire gli abusi nella successione contrattuale.

Una settimana dopo il deposito della sentenza *Márquez Samohano*, il legislatore italiano d'urgenza, «vista la direttiva 1999/70/CE» e vista (e ignorata almeno in sede di conversione, così come la direttiva) anche la più recente decisione della Corte di giustizia in subiecta materia, decide di togliere con pochi tratti di penna informatica le ragioni oggettive idonee a giustificare la differenziazione tra contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo definito, rispolverando implicitamente la tesi ormai superata della sentenza *Mangold* dell'unico contratto a tempo determinato (di durata massima triennale, comprese le proroghe) escluso dal campo di applicazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo-quadro comunitario.

⁵⁸ Sulla sentenza n.44/2008 della Corte costituzionale v. De Michele, 2008a e 2008b; Menghini, 2009; Piccinini, 2008; Ferraro, 2008; Quaranta, 2008; Vettor, 2008.

⁵⁹ Sulla sentenza n. 214/2009 della Corte costituzionale v. Menghini, 2009; De Michele, 2009; Perrino, 2010; Vallebona, 2009; Vettor, 2009; Galleano, 2009; Angiolini V. e Andreoni A., 2009; Marinelli, 2009; Vacirca, 2009; Coppola, 2010.

⁶⁰ Sulla sentenza n. 107/2013 della Corte costituzionale, v. Menghini, 2013; De Michele, 2013; Galleano, 2013.

⁶¹ CGCE, gr. sez., 4 luglio 2006, *Konstantinos Adeneler et al. c. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)*, causa C-212/04. Sulla sentenza *Adeneler* v. Conti e Foglia, 2006; Menghini, 2006; Montuschi, 2006; Nannipieri, 2006; Aimo, 2006; Sottile, 2007; Zappalà, 2006; Franza, 2006; Perrino, 2007; De Angelis, 2007; De Michele, 2009, 48-70.

⁶² CGCE, sez. II, 13 settembre 2007, *Yolanda Del Cerro Alonso c. Osakidetza-Servicio Vasco de Salud*, causa C-307/05, punto 55. Sulla sentenza *Del Cerro* v. Zappalà, 2007; De Michele, 2009, 82-87.

⁶³ CGCE, sez. III, 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, *Angelidaki* e a., punti 100, 103 e 106. Sulla sentenza *Angelidaki*, v. De Michele, 2009, 75-81; Miscione, 2009; Driguez, 2009; Kerwer, 2010.

⁶⁴ CGUE, sez. III, 24 giugno 2010, causa C-98/09 *Sorge* contro *Poste italiane*. Sulla sentenza *Sorge* v. Vallebona, 2010; Zappalà, 2010; Perrino, 2010; De Michele, 2010, Vettor, 2010.

⁶⁵ Sul punto si rimanda a De Michele, 2014a, 203-204.

⁶⁶ Cass. ordd. nn. 15561/2013, 15560/2013 e 16980/2013, iscritte in Corte di giustizia come cause C-362/13, *Fiamingo*, C-363/13, *Zappalà*, e C-407/13, *Rotondo et al.*

⁶⁷ CGCE, sez. II, 12 giugno 2008 (ord.), causa C-364/07 *Vassilakis* contro *Dimos Kerkyraion*.

⁶⁸ De Michele V., 2014b.

⁶⁹ CGUE, sez. VIII, 13 marzo 2014, *Antonio Márquez Samohano c. Universitat Pompeu Fabra*, causa C-190/13, in De Michele, 2014a, 400-401; Driguez, 2014; Broussy - Cassagnabère - Gänser, 2014.

10. I contratti a tempo determinato (e di somministrazione a termine) “acausali” nel d.l. n.34/2014 e, ora, nel d.lgs. n.81/2015

In realtà, l'elemento di novità della riforma del contratto a tempo determinato nel d.l. n.34/2014 era il venir meno (soltanto) dell'obbligo di specificazione delle ragioni oggettive a pena di inefficacia del termine contrattuale e di automatica trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, come previsto dall'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 368/2001 nel testo originario, sanzione che rimane solo per la mancanza di forma scritta (= inefficacia, come nel licenziamento orale), ripristinando così il regime dell'art. 1419, c. 2, c.c. della nullità parziale del contratto.

Proprio la Corte di giustizia nella sentenza *Sorge* aveva evidenziato che, a differenza dell'art. 1, c. 2, della l. n. 230/1962, che non imponeva l'obbligo di specificazione delle causali tipizzate dalla disposizione se non nel caso delle esigenze sostitutive di cui alla lett. b con indicazione del nominativo del lavoratore sostituito e dalla causa della sostituzione, l'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 368/2001 aveva esteso l'obbligo di specificazione a tutte le ragioni oggettive, comprese quelle tecniche, organizzative o produttive, compensando così la diminuzione del livello generale di tutela derivante dal venir meno del più rigoroso onere formale in caso di esigenze sostitutive.

Nell'evoluzione giurisprudenziale interna ne derivava che l'irrigidimento della flessibilità in entrata per le imprese private, rispetto alle fattispecie nella vigenza della l. n. 230/1962, era dipeso proprio dall'obbligo formale di specificazione per tutte le ragioni oggettive che, mantenendo la nozione ontologica di contratto a tempo determinato legato ad esigenze temporanee e non permanenti come precisato nella sentenza *Adeneler*, poteva essere soppresso con la riforma del Decreto “Poletti” senza cagionare alcun significativo problema di compatibilità con la direttiva 1999/70/Ce.

Infatti, nell'originario testo del d.l. n. 34/2014 era opportunamente sopravvissuto il comma 2 dell'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001, rimanendo così a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza delle ragioni oggettive (soltanto) per le proroghe contrattuali, e non per il contratto iniziale, per il quale la mancanza di temporaneità, *a contrario*, avrebbe dovuto ricadere sul lavoratore che impugnava il contratto prima in via stragiudiziale e poi in via giudiziale.

L'incoerenza dell'abrogazione del secondo comma dell'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 in sede di conversione la si riscontrava nei tre regimi del numero delle proroghe contrattuali vigenti contestualmente, a seguito dell'art. 2-bis (disposizioni transitorie) del d.l. n. 34/2014 (introdotto in sede di conversione), che stabiliva la non retroattività delle modifiche degli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 368/2001 e faceva salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal decreto legge nel testo originario:

- per i contratti a tempo determinato stipulati prima del d.l. n. 34/2014, ma ancora in corso alla data del 21 marzo 2014, rimaneva la possibilità di una sola proroga (art. 4, c. 1, d.lgs. n. 368/2001, testo ante riforma) e l'onere della prova delle ragioni oggettive ricadeva sul datore di lavoro (art. 4, c. 2, testo ante riforma, conservato nella formulazione iniziale del decreto Poletti);
- per i contratti a tempo determinato stipulati dopo l'entrata in vigore del d.l. n. 34/2014 ma prima della legge di conversione, sono ammesse 8 proroghe (art. 4, c. 1, d.lgs. n. 368/2001, nella formulazione originaria del d.l. n. 34/2014) e l'onere della prova delle ragioni oggettive ricade ancora sul datore di lavoro (art. 4, c. 2, conservato nel testo originario del decreto Poletti);
- per i contratti a tempo determinato stipulati dopo la legge di conversione n. 78/2014, sono ammesse “soltanto” 5 proroghe (art. 4, c. 1, d.lgs. n. 368/2001, nel testo emendato) senza alcun onere di provare le ragioni oggettive (art. 4, c. 2, abrogato in sede di conversione).

Nel decreto Poletti anche il favor nei confronti delle agenzie interinali era stato costruito in modo pessimo sul piano normativo. Infatti, la l. di conversione n. 78/2014 con decorrenza dal 20 maggio 2014 ha disposto l'abrogazione dell'art. 4, c. 2, del d.lgs. n. 368/2001, e contestualmente ha previsto anche l'abrogazione dei primi due periodi dell'ora abrogato (dall'art.55, c.1, lett.d, d.lgs. 81/2015, che ha abrogato gli artt.20-28 sul lavoro somministrato) art. 20, c. 1, del d.lgs. n. 276/2003.

In conseguenza, se pure (in parte) la disciplina del d.lgs. n. 276/2003 come novellata era stata privata di riferimenti testuali alle ragioni oggettive, anche per la somministrazione a tempo determinato si presentavano le stesse problematiche di incoerenza e contraddizione che caratterizzavano la materia del contratto a tempo determinato con l'entrata in vigore del d.l. n.34/2014, proprio in relazione alla disposizione originaria di collegamento tra somministrazione a tempo determinato e contratto a tempo determinato, cioè l'ora abrogato art. 22, c. 2, del d.lgs. n. 276/2003, che era rimasto inalterato.

Nella sentenza *Della Rocca*⁷⁰ la Corte di giustizia - modificando inspiegabilmente l'orientamento espresso nell'ordinanza *Briot*⁷¹ su una fattispecie in cui *ratione temporis* non era applicabile la direttiva 2008/104/Ce sul lavoro alle dipendenze delle agenzie interinali - aveva precisato che la direttiva 1999/70/Ce e l'accordo-quadro dovevano essere interpretati nel senso che non si applicavano né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice.

In ogni caso, la censura della Corte di giustizia sulla scelta di escludere la temporaneità come causa giustificativa del ricorso sia ai contratti a tempo determinato sia alla somministrazione a tempo determinato, operata dal legislatore d'urgenza italiano del d.l. n.34/2014 ed ora ribadita dal d.lgs. n.81/2015, è stata ribadita dalla recente sentenza della Grande Sezione della Corte europea⁷² sull'interpretazione della direttiva 2008/104/CE.

La Corte ha confermato le conclusioni dell'Avvocato generale Szpunar⁷³, che aveva insistito sulla temporaneità come causa giustificativa del ricorso al lavoro interinale, escludendo la legittimità del ricorso a tale strumento negoziale per fabbisogno permanente di personale, così accertando la compatibilità comunitaria di quelle misure preventive antiabusive che, invece, il legislatore italiano ha integralmente soppresso anche per il contratto a tempo determinato.

Smentendo la sentenza *Della Rocca* e ignorandola totalmente, l'Avvocato generale Szpunar al punto 1 esordisce affermando che «la presente causa offre alla Corte l'occasione di interpretare, per la prima volta, la direttiva 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale» e precisa al punto 3 che la controversia di cui al procedimento principale tocca taluni aspetti sistemici del diritto dell'Unione, in quanto implica la ricerca di un equilibrio fra il diritto sociale dell'Unione e il principio della libera prestazione dei servizi: quell'equilibrio che manca del tutto sia nel d.l. n.34/2014 sia nel d.lgs. n.81/2015, perché vi è assente in molte parti il diritto sociale dell'Unione.

Viceversa, il legislatore della riforma Fornero, correttamente (vista anche la sentenza *AKT* della Corte di giustizia, innanzi citata), aveva continuato a proporre come tutela antiabusiva per la somministrazione a tempo determinato l'applicazione del d.lgs. n. 368/2001, salvo le eccezioni previste in materia di successione dei contratti, anche ai due contestuali rapporti di lavoro a termine con l'agenzia di lavoro temporaneo e con l'impresa utilizzatrice. Infatti, il Ccnl 19 dicembre 2012 attualmente vigente per i lavoratori in somministrazione delle agenzie per il lavoro all'art. 13 (Assunzione e missione), c. 3, conferma integralmente la previsione dell'art. 22, c. 2, del d.lgs. n. 276/2003; mentre la disciplina della proroga, contenuta nell'art. 35 dello stesso Ccnl, costituisce l'evidente archetipo del testo dell'art. 4, c. 1, del d.lgs. n. 368/2001 dopo le modifiche del d.l. n.34/2014, con l'unica differenza del numero di proroghe (6 invece delle 5 previste per il contratto a tempo determinato, che però nell'originaria versione del d.l. n. 34/2014 erano addirittura 8).

D'altra parte, l'applicazione anche al lavoro alle dipendenze delle agenzie interinali dell'art. 1, c. 01, del d.lgs. n. 368/2001 e del rapporto ("ontologico") regola/eccezione (⁷⁴) tra contratto a tempo indeterminato e le forme di lavoro flessibile rendeva contraddittorio e, comunque, non aderente alla contrattazione collettiva di settore innanzi richiamata, lo sforzo di togliere ogni riferimento alle ragioni oggettive temporanee come causale giustificatrice del contratto di somministrazione a tempo determinato al fine di evitare l'ipotesi di somministrazione irregolare e la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice.

In tal senso, l'ora abrogato art. 27, c. 1, del d.lgs. n. 276/2003, continuava dopo le modifiche del 1° Jobs act a far riferimento alle ragioni giustificatrici dell'art. 20, c. 4, dello stesso decreto (che nel testo vigente prima dell'abrogazione non erano più specificate), salvo poi esplicitarne e pretenderne in sede giudiziale ancora la sussistenza nell'art. 27, c. 3, del d.lgs. n. 276/2003, che era rimasto invariato, così evitando anche l'abrogazione "implicita" di tutte le ipotesi in cui l'art. 20, commi 5-bis, 5-ter e 5-quater, del D.lgs. n. 276/2003 rimandava alle ragioni oggettive del quarto comma dello stesso articolo.

⁷⁰ CGUE, sez. VIII, 11 aprile 2013, causa C-290/12 *Della Rocca* contro *Poste italiane*. Sulla sentenza *Della Rocca* v. Coppola, 2013; Stiebert e Thüsing, 2013; Forst, 2013; Driguez (2013); Lembke, 2013; Lafuma, 2013; Krebber, 2013; Mimmo, 2013; Buono, 2013; Boonstra, 2013; Robin-Olivier, 2013; Bousez, 2014.

⁷¹ CGUE, sez. VII, ord. 15 settembre 2010, causa C-386/09 *Briot*.

⁷² CGUE, gr. sez., 17 marzo 2015, causa C-533/13 *Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT* c. Öljytuote ry e Shell Aviation Finland Oy. Sulla sentenza *AKT* v. Tuengerthal, 2015; Happ, 2015; Houf e Sittar, 2015; Zimmermann, 2015; De Michele, 2015c, 23.

⁷³ Presentate il 20 novembre 2013 nella causa C-533/13 *AKT*.

⁷⁴ Sulla natura essenziale del termine apposto al contratto di lavoro subordinato, si vedano condivisibilmente le riflessioni di Olivieri, 2010. Contra, cfr. Casola, 2013.

Anche l'art. 21, c. 1, lett. c, del d.lgs. n. 276/2003 era rimasto invariato nonostante il d.l. n.34/2014, obbligando così l'utilizzatore ad individuare nel contratto di somministrazione a tempo determinato «i casi o le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui al comma 3 dell'articolo 20».

Nel caso del contratto di somministrazione a tempo determinato vi era l'aggravante che, avendo il legislatore d'urgenza eliminato ogni riferimento sia nell'art. 1, c. 1, del d.lgs. n. 368/2001 sia nell'art. 20, c. 4, primo capoverso, del d.lgs. n. 276/2003 alla "ordinaria attività" del datore di lavoro o dell'utilizzatore, le ragioni oggettive non potevano più avere quel carattere di temporaneità "moderata" che era stato puntualmente sottolineato dalla giurisprudenza di Cassazione nella sentenza n. 10033/2010 (cit.), ma avrebbero dovuto necessariamente possedere il carattere della eccezionalità ed imprevedibilità.

Paradossale, poi, diventava l'applicazione del limite di contingentamento alle agenzie di lavoro, come datori di lavoro in caso di somministrazione a tempo determinato, paralizzandone di fatto la capacità operativa in base al combinato disposto dell'art. 1, c. 1, del d.lgs. n. 368/2001 e dell'art. 22, c. 2, del d.lgs. n. 276/2003, se non attraverso una più massiva utilizzazione di personale con somministrazione a tempo indeterminato oppure con la costituzione di nuove agenzie di lavoro con organico permanente non superiore a 5 dipendenti (argomento ex art. 1, c. 1, terzo cpv., d.lgs. n. 368/2001, ora abrogato)⁷⁵.

Un'ultima notazione sul favor autolesionistico alle agenzie di lavoro temporaneo la si poteva riscontrare nella modifica, introdotta in sede di conversione del d.l. n. 34/2014, dell'art. 5, c. 4-bis, del d.lgs. n. 368/2001, per cui la circostanza che nel computo dei 36 mesi dovesse essere considerato un precedente periodo di missione rilevava soltanto nel caso in cui si stesse provvedendo ad avviare un nuovo contratto a tempo determinato e non viceversa.

Il d.l. n.34/2014 correggeva, così, le modifiche introdotte dall'art. 1, c. 9, lett. i, della riforma Fornero, che aveva aggiunto alla fine del primo periodo dell'art. 5, c. 4-bis, del d.lgs. n. 368/2001 anche i periodi di "missione" (nell'ambito di contratti di somministrazione anche a tempo indeterminato stipulati ai sensi dell'art. 20, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 276/2003, nonché di contratti di somministrazione a tempo determinato sottoscritti ai sensi dell'art. 1, c. 1-bis, del d.lgs. n. 368/2001) presso la stessa impresa utilizzatrice ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi con mansioni equivalenti, completando il processo di unificazione delle causali e delle tutele nell'assimilazione tra i due istituti contrattuali del contratto a termine "canonico" e della somministrazione a tempo determinato, prima della sentenza *Della Rocca* della Corte di giustizia.

La modifica dell'ora abrogato art. 5, c. 4-bis, del d.lgs. n. 368/2001 serviva appunto ad avvalorare la tesi del Ministero del lavoro (cfr. circ. n. 18/2014), per cui la normativa sui contratti successivi non si applicava a sanzionare l'abusivo utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato nel rapporto tra lavoratore e impresa utilizzatrice.

Tuttavia, tale modifica "chirurgica" non solo si poneva in aperta contraddizione con il novello (in quanto introdotto dal d.l. n.34/2014, e ora abrogato) art. 1, c. 1, primo cpv., dello stesso d.lgs. n. 368/2001, in cui ai fini delle condizioni di ammissibilità del termine contrattuale di durata non superiore a 36 mesi i periodi lavorativi di contratto a tempo determinato e di missione erano parificati (ma senza sanzione in caso di superamento), ma serviva solo ad accentuare la necessità di sviluppare – rispetto alla sussistenza ontologica delle ragioni oggettive eccezionali e temporanee - l'unica sanzione effettiva idonea ad evitare l'abusivo ricorso anche al rapporto di somministrazione a tempo determinato da parte delle imprese utilizzatrici.

11. Le "ragioni oggettive" come antidoto alla flessibilità illecita nel cambio di appalti. La sentenza Adeneler della Corte di giustizia. La "resurrezione tra i morti" dell'art.1, c.2, della l. n.230/1962 e l'applicazione dell'art.1344 c.c. della Cassazione sul lavoro marittimo

Il d.lgs. n.81/2015 ha l'indubbio merito di aver risolto il problema di alcune delle incongruenze innanzi segnalate, abrogando le disposizioni in materia di somministrazione a tempo determinato degli artt. 20, 21, 22 e 27 del d.lgs. n.276/2003 che creavano distorsioni e contraddizioni interpretative, senza però risolvere il problema della ontologica impossibilità che contratti di lavoro con causa temporanea, come il contratto a tempo determinato anche in somministrazione, possano essere "giustificati" e utilizzati per sopperire ad un fabbisogno permanente di manodopera.

Il legislatore delegato, in particolare, ha creato una disciplina delle missioni a tempo determinato presso le imprese utilizzatrici senza nessuna misura preventiva contro gli abusi, in aperta violazione dell'art.5, c.5 e dell'art.9, c.2 della direttiva 2008/104/Ce, dapprima correttamente applicata fino al d.l.

⁷⁵ Contra, sul punto, la circ. Min. lav. n. 18/2014, 14, ma con motivazione non convincente rispetto al dato letterale.

n.34/2014 facendo riferimento quasi integralmente alle sanzioni previste per l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato con particolare riferimento alle ragioni oggettive temporanee, e poi non più recepita nell'ordinamento interno.

Questa presunta liberalizzazione dei contratti di lavoro temporanei è evidentemente finalizzata ad incentivare le pratiche illecite che hanno portato al mancato recepimento delle direttive comunitarie sul trasferimento di azienda (v. direttiva 77/187/Cee e successive modifiche e integrazioni), come interpretate dalla giurisprudenza della Corte di giustizia in particolare nel caso italiano *Scattolon*⁷⁶, facendo leva sull'art.29, c.3, d.lgs. n.276/2003 che esclude in caso di cambio di appalti la tutela legale della conservazione dei diritti dei lavoratori e la continuazione dell'attività lavorativa con la nuova impresa appaltatrice anche in caso di situazioni *labour intensive* di cambio di titolarità del datore di lavoro, come appunto avvenuto nella vicenda del personale ata transitato allo Stato, in cui la Corte europea ha riconosciuto una fattispecie di trasferimento di azienda.

Sembrava che il legislatore del Jobs act avesse l'intenzione di dare continuità al superamento della norma antitutela della c.d. legge Biagi (su cui era intervenuto positivamente il legislatore l'art. 7, c.4-bis, d.l. n.248/2007, introdotto in sede di conversione dalla l. n.31/2008, sostenendo così la contrattazione collettiva che ha introdotto le clausole sociali di conservazione del posto di lavoro in materia di appalti), che ha creato nei cambi di appalto pubblico moltissime situazioni di degrado e di sfruttamento della manodopera impiegata in modo precario e costantemente sostituita per accontentare le clientele della politica o dell'apparato amministrativo alla guida (*ratione temporis*) della pubblica amministrazione committente, situazioni ben rappresentate negli esempi che possiamo ricavare dall'inchiesta "Mafia Capitale".

Infatti, senza abrogare l'art.29, c.3, d.lgs. n.276/2003 (come sarebbe stato necessario o sicuramente più opportuno), il Governo Renzi ha inserito nel d.lgs. n.23/2015 l'art.7, che, ai fini dei licenziamenti nelle ipotesi di contratti a tutele crescenti, riconosce l'intera anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto, computando tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Invece, il rispetto e l'applicazione dei principi e della normativa Ue a garanzia della stabilità e della continuità lavorativa vengono brillantemente calpestati – ad onta del principio contenuto nell'art.1, c.7, della legge delega di voler favorire il contratto a tempo indeterminato – consentendo alle aziende appaltatrici aggiudicatrici dell'appalto, di nuova costituzione (è sufficiente un'associazione temporanea di imprese), di poter avvalersi costantemente di lavoratori precari soprattutto con rapporti in somministrazione a tempo determinato per tutta la durata dell'appalto, senza limiti di contingentamento [cfr. art.23, c.2, lett.a), e art.31, c.2, del d.lgs. n.81/2015].

Ne consegue che, anche per evitare le pratiche malavitose legalizzate che hanno caratterizzato numerosi anni della recente attività delle pubbliche amministrazioni nell'affidamento degli appalti pubblici di servizi, occorrerebbe recuperare con ogni sforzo interpretativo possibile la nozione comunitaria di ragioni oggettive temporanee come causa giustificativa del ricorso ai contratti di lavoro a durata determinata.

Va ricordato, all'uopo, che, subito dopo la sentenza *Mangold*, la Grande Sezione della Corte di giustizia con la sentenza *Adeneler* ha corretto la propria interpretazione sull'ambito di applicazione della normativa comunitaria in riferimento al primo contratto "causale", fornendo nel contempo una precisa nozione di "ragioni obiettive", che manca nella direttiva sul lavoro a tempo determinato.

Il ragionamento della Corte di Giustizia sulle ragioni obiettive presuppone l'interpretazione della prima misura di attuazione della direttiva 1999/70 nel diritto greco, il decreto presidenziale 81/2003, che conteneva disposizioni concernenti i lavoratori assunti sulla base di lavoro a tempo determinato sia nel settore privato che nel pubblico impiego⁷⁷, prima che le modifiche del 2004 differenziassero le discipline e le tutele dei due settori.

Poiché il concetto di "ragioni obiettive" non è definito dall'accordo quadro, la Corte ha rilevato che il suo significato e la sua portata devono essere determinati in funzione dell'obiettivo perseguito da quest'ultima così come dal contesto in cui si inserisce tale clausola 5, n.1, lettera a)⁷⁸.

Per quanto riguarda l'obiettivo prescritto dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro, ultima parte, come indicato nei punti 6 e 8 delle sue considerazioni generali, la premessa è che i contratti lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro, pur riconoscendo che i contratti di

⁷⁶ CGUE, gr. sez., 6 settembre 2011, causa C-108/10 *Ivana Scattolon* contro *Miur*.

⁷⁷ FEK A'77 / 2.4, 2003), è entrato in vigore il 2 aprile 2003.

⁷⁸ Cfr. *Adeneler*, punto 60; *Vassilakis*, punto 81.

lavoro a tempo determinato sono una caratteristica dell'impiego in determinati settori o per determinate occupazioni e attività⁷⁹.

Di conseguenza, il vantaggio della stabilità del posto di lavoro è visto come un elemento importante per la tutela dei lavoratori⁸⁰, mentre, come previsto nel secondo comma del preambolo dell'accordo quadro e dal punto 8 delle considerazioni generali di quest'ultimo, è solo in determinate circostanze che i contratti di lavoro a tempo determinato sono suscettibili di soddisfare le esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori⁸¹. In questa ottica, l'accordo mira a limitare il ricorso successivo ai rapporti di lavoro a termine, inteso come una potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni minime di protezione destinate a evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti⁸².

Pertanto, la clausola 5, paragrafo 1, dell'accordo mira specificamente a «prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi»⁸³. Le parti firmatarie dell'accordo quadro hanno, infatti, ritenuto che l'uso dei contratti di lavoro a tempo determinato fondato su ragioni oggettive è un modo per prevenire gli abusi (v. punto 7 delle considerazioni generali dell'accordo quadro)⁸⁴.

È vero che l'accordo quadro rinvia agli Stati membri e alle parti sociali per la definizione delle modalità dettagliate di applicazione dei principi e delle prescrizioni che si propone, al fine di garantire la loro conformità con il diritto e/o prassi nazionali e di assicurare che siano adeguatamente prese in considerazione le particolarità delle situazioni concrete (cfr. punto 10 delle considerazioni generali dell'accordo quadro). Se gli Stati membri beneficiano di un margine di discrezionalità in materia, resta il fatto che essi sono tenuti a garantire il risultato imposto dal diritto comunitario, alla luce sia dell'art. 249, terzo comma, Trattato CE sia del punto 1 dell'articolo 2 della direttiva 1999/70, letto alla luce del diciassettesimo considerando di essa⁸⁵.

In queste circostanze, la nozione di "ragioni obiettive", ai sensi della clausola 5, paragrafo 1, a), dell'accordo quadro, dev'essere intesa come riferita a circostanze precise e concrete che caratterizzano una determinata attività, e quindi di natura tale da giustificare, in questo contesto particolare, l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi⁸⁶.

Così, il fatto di ammettere che una disposizione nazionale possa, in pieno diritto e senza ulteriori precisazioni, giustificare dei contratti di lavoro a tempo determinato, potrebbe disconoscere la finalità dell'accordo quadro, che è quella di proteggere i lavoratori contro l'instabilità del lavoro, e di svuotare della sua sostanza il principio secondo cui i contratti a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro⁸⁷.

Più specificamente, il ricorso a dei contratti di lavoro a tempo determinato sulla sola base di una disposizione di legge o di un regolamento generale, senza alcun rapporto col contenuto concreto dell'attività considerata, non permette di fornire criteri oggettivi e trasparenti per verificare se il rinnovo di tali contratti risponda effettivamente a un bisogno reale e sia in grado di raggiungere l'obiettivo perseguito e necessario per questo scopo⁸⁸.

La sentenza *Adeneler*, peraltro, collega la nozione comunitaria di «ragione oggettiva» a quella di «contratti successivi»⁸⁹, che esclude la compatibilità con il diritto dell'Unione europea e la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato dell'art.21, c.2, 1°cpv, d.lgs. n.81/2015, cioè del lasso temporale minimo di dieci o venti giorni tra due contratti a termine, intervallo considerato insufficientemente per evitare la presunzione di utilizzo abusivo, proprio in presenza di clausola generale ed astratta.

⁷⁹ V. *Adeneler*, punto 61; *Vassilakis*, punto 82.

⁸⁰ Cfr. *Mangold*, punto 64.

⁸¹ V. *Adeneler*, punto 62; *Vassilakis*, punto 83.

⁸² V. *Adeneler*, punto 63; *Vassilakis*, punto 84.

⁸³ Cfr. *Adeneler*, punto 64; *Vassilakis*, punto 85.

⁸⁴ V. *Adeneler*, punto 67; *Vassilakis*, punto 86.

⁸⁵ Cfr. *Adeneler*, punto 68; *Vassilakis*, punto 87.

⁸⁶ V. *Adeneler*, punto 69; *Vassilakis*, punto 88.

⁸⁷ Cfr. *Adeneler*, punto 73; *Vassilakis*, punto 92.

⁸⁸ V. *Adeneler*, punto 74; *Vassilakis*, punto 93.

⁸⁹ La nozione di «contratti successivi» enunciata nelle conclusioni della sentenza *Adeneler* è la seguente: «La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, quale quella controversa nella causa principale, che stabilisce che soltanto i contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato non separati gli uni dagli altri da un lasso temporale superiore a 20 giorni lavorativi devono essere considerati «successivi» ai sensi della detta clausola.».

La riqualificazione delle «ragioni obiettive» nell'interpretazione della giurisprudenza comunitaria presuppone, dunque, che esse siano inevitabilmente legate ad esigenze temporanee, straordinari o urgenti del datore di lavoro, e non siano finalizzate a soddisfare fabbisogni permanenti e durevoli.

E' da escludersi che l'art.19, c.1, del d.lgs. n.81/2015 per il contratto a tempo determinato e l'art.30, c.1, dello stesso decreto per il contratto di somministrazione a tempo a tempo determinato possano creare condizione di legittima apposizione del termine contrattuale sulla base di una clausola generale ed astratta, priva di ragioni oggettive.

Peraltro, l'art.29, c.4 (per il contratto a tempo determinato) e l'art. 31, c. 4 (per la somministrazione a tempo determinato) del d.lgs. n.81/2015 rimandano per la disciplina del lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni all'art.36 del d.lgs. n.165/2001, che al comma 2 prevede che l'impiego nella P.A. possa essere ammesso «esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali».

Si può discutere sull'ipocrisia⁹⁰ o sulla correttezza della modifica della norma in questione voluta dal Governo Letta con il d.l. n.101/2013 rispetto alla precedente più rigida (secondo lo scrivente) formulazione delle condizioni di accesso al lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni, ma non si può certamente differenziare il lavoro pubblico da quello privato, affermando che per il primo i rapporti temporanei devono essere giustificati (causalmente) da ragioni oggettive eccezionali e/o temporanee, mentre i datori di lavoro «non pubblici» possono liberamente ricorrere alla flessibilità = precarietà lavorativa.

Ammettere la acausalità sistematica dei contratti di lavoro a tempo determinato anche quando si utilizzi lo strumento della somministrazione a termine significa negare il fondamento della direttiva 1999/70/Ce e della giurisprudenza della Corte di giustizia che si è copiosamente formata sul punto, che esclude la natura liberalizzatrice dell'apposizione di un termine al rapporto di lavoro.

E' pur vero che sono state le pubbliche amministrazioni che in Italia (ma anche in Europa, compresa la virtuosa Germania) che hanno grandemente abusato nella flessibilità lavorativa, al punto da far intervenire a censurarne gli effetti e la legittimazione sul piano interpretativo della direttiva 1999/70/Ce l'avvocato generale Jääskinen nelle conclusioni della causa Jansen⁹¹ (per la Germania) e, quindi, nella conseguente sentenza Küçük⁹² e l'avvocato generale Szpunar nelle conclusioni del 17 luglio 2014 delle cause riunite *Mascolo* ed altri (per l'Italia), confermate dalla Corte di giustizia nella sentenza del 26 novembre 2014 e ribadite tre mesi dopo dalla sentenza *Commissione contro Granducato di Lussemburgo* (sempre per l'Italia), in questo caso «parlando a nuora perché suocera intenda».

Due sono i dati normativi che ci consentono di ripristinare la condizione della causalità necessaria delle ragioni oggettive temporanee per ogni singolo contratto a tempo determinato come unica misura idonea a prevenire e, eventualmente, sanzionare l'utilizzo abusivo dei contratti a tempo determinato.

La prima si ottiene attraverso la reviviscenza⁹³ delle causali tipiche dell'art.1, c.2, della l. n.230/1962.

E' pur vero che il terrorizzato Avvocato generale Jääskinen nelle conclusioni della causa *Sorge*⁹⁴ sulla causale «sostitutiva» Poste dell'art.1, c.1, d.lgs. n.368/2001 al punto 68 ha risposto negativamente al Tribunale di Trani, giudice del rinvio, sulla possibilità di disapplicare la clausola generale ed astratta applicando la norma abrogata dell'art.1, c.2, lett.b), della l. n.230/1962, insistendo ««sul fatto che il diritto dell'Unione non può «risuscitare fra i morti» una disposizione il diritto dell'Unione non può «risuscitare fra i morti» una disposizione interna che non è più in vigore e che, in mancanza di specifiche disposizioni al riguardo, non è applicabile *ratione temporis* ad una lite, come avviene per le disposizioni abrogate della legge 230/1962.»».

Ma sono passati secoli di evoluzione normativa interna (cinque anni) dalla sentenza *Sorge* della Corte di giustizia e l'intero d.lgs. n.368/2001 è stato (quasi) integralmente abrogato dall'art.55, c.1, lett.b), del d.lgs. n.81/2015 e, con esso, dell'art.11, c.1, che aveva disposto l'abrogazione della l. n.230/1962. In

⁹⁰ Per la *querelle* sul punto tra lo scrivente e il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Trasparenza nella circolare n. 5 del 21 novembre 2013, si rimanda a De Michele, 2014a, 122.

⁹¹ Causa C-313/10 *Land Nordrhein-Westfalen* contro *Sylvia Jansen*, presentate il 15 settembre 2011. Dopo la censura dell'Avvocato generale Jääskinen sulla clausola generale ed astratta delle ragioni finanziarie che giustificano l'unico contratto a tempo determinato impugnato, la pubblica amministrazione tedesca appellante nel giudizio principale ha rinunciato al gravame e ha accettato la stabilizzazione del funzionario della Cancelleria civile Signora Jansen, già avvenuta sulla base della sentenza di 1° grado del Giudice del lavoro.

⁹² CGUE, sez. II, 26 gennaio 2012, causa C-586/10 *Bianca Küçük* contro *Land Nordrhein-Westfalen*. La sentenza *Küçük* è commentata da Menghini, 2012; De Michele, 2012c; Lhernould, 2012; Meinel, 2012; Drosdeck e Bitsch, 2012; Brose e Sagan, 2012; Maschmann, 2012.

⁹³ Sulla reviviscenza di norme abrogate v. Raffiotta, 2012; Celotto, 1998; Barbera, 2012.

⁹⁴ Depositata il 22 aprile 2010 in causa C-98/09 *Sorge c. Poste italiane*.

conseguenza, se la c.d. reviviscenza delle norme abrogate è un'eccezione nel sistema delle fonti e non opera in via generale ed automatica, tale fenomeno può prodursi quando, come nel caso di specie, l'abrogazione di una legge dà luogo ad un totale carenza di disciplina normativa in materia, peraltro, in cui andavano attuati gli obblighi Ue e la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Se si intende l'abrogazione come la delimitazione nel tempo dell'efficacia dell'atto normativo abrogato⁹⁵, in tal caso la norma abrogante non elimina quella precedente, ma la limita a tutti i fatti sorti dalla data di entrata in vigore a quella della sua abrogazione, cosicché se la norma abrogante viene abrogata la precedente disciplina riprodurrà i suoi effetti⁹⁶.

L'altra disposizione interna che consente di recuperare ed applicare la nozione comunitaria di ragioni oggettive è l'art.1344 c.c., egregiamente utilizzato dalla Cassazione⁹⁷ in sede di riassunzione della cause sul lavoro marittimo dopo i clamorosi errori commessi dalla Corte di giustizia nella sentenza *Fiamingo*⁹⁸ per tentare di aiutare il legislatore renziano a riordinare la materia del contratto a tempo determinato ed evitare che il sistema clientelare delle centinaia di migliaia di contratti a termine di durata trimestrale («max 78 giorni» è la formula di durata massima lavorativa utilizzata da Rete ferroviaria italiana per i propri dipendenti precari marittimi) stipulati dalle grandi imprese pubbliche (in particolare, Poste italiane, ma anche Rai, Trenitalia, ecc.) - esonerate dal versamento dell'obbligo contributivo per la disoccupazione involontaria posto a carico delle imprese private per la c.d. indennità con requisiti ridotti (cioè con un minimo di 78 giorni di servizio nell'anno precedente quello della domanda) – potessero continuare ad alimentare un contenzioso mostruoso di impugnativa di ogni singolo rapporto trimestrale privo di ragioni oggettive.

Pur non facendo alcun cenno all'ordinanza presidenziale di correzione di errore materiale del 17 settembre 2014 della Corte di giustizia del punto 20 della sentenza *Fiamingo*, la Cassazione si sostituisce alla Corte europea prendendo atto dell'errore di motivazione e al punto 3.8 ripropone il test di compatibilità tra la normativa interna (326 cod. nav.) e quella comunitaria (clausola 5 dell'accordo quadro, trascritta al punto 3.9 della sentenza).

Richiamando implicitamente la nozione di “contratti successivi” estesa a tutti i rapporti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro enunciata dalla sentenza *Adeneler* in presenza di clausola generale ed astratta di apposizione del termine contrattuale, la Cassazione tra i principi fondamentali dell'ordinamento interno, in mancanza di una misura antiabusiva effettiva, riscopre l'ipotesi del contratto in frode alla legge ai sensi dell'art.1344 c.c., applicato anche ai contratti a termine (non solo) nel lavoro nautico.

Infatti, la Corte ai punti 3.12 e 3.13 di questa importante sentenza sul lavoro marittimo chiarisce al legislatore d'urgenza (d.l. n.34/2014) e ora al legislatore delegato del d.lgs. n.81/2015 che, anche la presenza di una normativa astrattamente idonea a prevenire abusi non esclude che, in concreto, ricorra un esercizio della facoltà di assumere a tempo determinato tale da integrare frode alla legge sanzionabile ex art. 1344 c.c., ipotesi che per sua natura non può che essere esaminata caso per caso, con apprezzamento del numero dei contratti di lavoro a tempo determinato, dell'arco temporale complessivo in cui si sono succeduti e di ogni altra circostanza fattuale emersa in atti, apprezzamento riservato al giudice del merito.

Si torna, dunque, ai principi civilistici degli artt.1344 e 1419, comma 2, c.c. in combinato disposto, su cui era fondata anche la “conversione” a tempo indeterminato del primo e unico contratto a tempo determinato oltre che della successione dei contratti nella vigenza della legge n.230/1962, per mancanza della temporaneità che caratterizza causalmente il contratto a termine e lo differenzia dal normotipo della regola del rapporto di lavoro stabile e/o per frode oggettiva nel ricorso ad una pluralità di contratti “legittimi”.

Peraltro, il d.lgs. n.81/2015 ha abrogato l'art.32, cc.5-6, della l. n.183/2010, per l'ipotesi di “conversione” del contratto a termine, escludendo l'apparato sanzionatorio (compreso il termine di 120 giorni per l'«impugnazione del contratto a tempo determinato», ai sensi dell'art.28, c.1), dell'indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, che si aggiunge alla “ricostituzione giudiziale” (art.28, c.2, 2° cpv., d.lgs. n.81/2015) dalla situazione illecita “originaria” della nullità del termine con conseguente conversione in contratto a tempo indeterminato, cancellata anche dal testo dell'art.32, c.3, lett.a), l. n.183/2010, come disposto dall'art.55, c.1, lett.f), d.lgs. n.81/2015.

⁹⁵ Cfr. in dottrina, Crisafulli, 1993; Paladin, 2001; Sorrentino, 2009; in giurisprudenza costituzionale v. sentt. nn. 49 e 63 del 1970. V. anche Cass., SS.UU., 7 dicembre 2007, n.25551, sul caso dell'abrogazione dell'art.un., c.1, l. n.319/1958.

⁹⁶ Cfr. Pugliatti, 1958.

⁹⁷ V. per tutte, Cass., sez.lav., Pres. Stile, Est. Manna, 8 gennaio 2015, n.62.

⁹⁸ Sul punto v. De Michele, 2014b, 33 ss.

L'apparato sanzionatorio contro gli abusi nella successione dei contratti riguarda, ora, soltanto le varie ipotesi di «trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato», che operano in tutti i casi individuati dalla nuova disciplina del termine che già ricadevano nelle previsioni dell'art. 5 del d.lgs. n.368/2001, cioè il comma 2 (sostituito dall'art.22, c.2), il comma 3 (sostituito dall'art. 21, c.2, 1° cpv.) e il comma 4-*bis* (sostituito dall'art.19, cc.2, 1° cpv. e 3, 2° cpv., cui *adde* l'art.21, c.1, per l'ipotesi della 6ª proroga).

Il dato letterale di queste scelte frettolose e asistematiche è il mancato coordinamento con la disciplina del c.d. contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in cui all'art.1, c.2, del d.lgs. n.23/2015 è previsto che le disposizioni ivi introdotte si applicano anche nei casi di «conversione», successiva all'entrata in vigore del decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

E' certamente paradossale che il legislatore delegato non abbia imparato la *lectio iuris* della sentenza *Carratù* e dell'ordinanza *D'Aniello*⁹⁹ della Corte di giustizia sulla necessità di costruire una disciplina di tutela antiabusiva sistematica e conforme alla direttiva 1999/70/Ce sul piano della tipologia di abuso e della differenziazione delle sanzioni, eliminando la limitazione della tutela e il termine decadenziale nei casi di nullità del termine per violazione dell'art.1344 c.c. e/o dell'art.1, c.2, l. n.230/1962, mentre decadenze e tutele riguardano soltanto le ipotesi "assorbite" del vecchio art.5 d.lgs. n.368/2001, che prima del d.lgs. n.81/2015 non le prevedevano.

Evidentemente, quando mancano i principi fondamentali dell'ordinamento giuridico e la normativa, come nel caso di specie, non viene costruita nell'interesse generale ma contro qualcuno e in favore di qualcun altro, si ottengono risultati a dir poco aberranti.

12. Le necessarie "ragioni oggettive" per evitare la confusione tra proroghe e rinnovi

D'altra parte, si è segnalato nel commentare il d.l. n.34/2014¹⁰⁰ (e la situazione non è cambiata nel d.lgs. n.81/2015) che la carenza "ontologica" delle ragioni oggettive e dell'ammissibilità *ex lege* di contratti a tempo determinato privi di causa provocava il rischio molto alto per le imprese, che operavano *secundum legem* (interna) ma in frode alle leggi (europea, costituzionale, civile), di incorrere nella sanzione prevista dall'art. 5, c. 4, dell'abrogato d.lgs. n. 368/2001, per cui due rapporti a termine "consecutivi" si sarebbero trasformati in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del contratto iniziale, in quanto si trattava di due (o più) assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità.

Infatti, il tratto essenziale e caratterizzante della "proroga" del contratto a tempo determinato, cioè che si eviti la concatenazione "fraudolenta" dei contratti successivi, è che il rapporto iniziale e la proroga siano legati dalle stesse ragioni oggettive, che giustifichino l'identità e l'unicità del sinallagma.

Abrogando in sede di conversione il comma 2 dell'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001, il legislatore del d.l. n. 34/2014 aveva provocato l'identificazione e la confusione della "proroga" con il "rinnovo", non essendo certamente possibile recuperare una identità ontologica delle proroghe sulla base della mera «condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato» (art. 4, c. 1, d.lgs. n.368/2001 nella formulazione in sede di conversione del d.l. n.34/2014, ora abrogata).

Inoltre, nessuna prescrizione era prevista in ordine alla forma scritta della proroga, che nella precedente formulazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 veniva ricondotta implicitamente alla doppia condizione di ammissibilità del "consenso del lavoratore" (c. 1) e della sussistenza delle stesse ragioni oggettive del contratto iniziale (c. 2).

Venendo meno l'ultima condizione, la confusione tra proroghe e rinnovi si estendeva anche alla prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro fino a 30 o 45 giorni dopo la scadenza del termine (art. 5, c. 1, d.lgs. n. 368/2001) senza conseguenze di riqualificazione a tempo indeterminato, e non vi erano preclusioni per il datore di lavoro a stipulare senza forma scritta contratti a tempo determinato per una durata massima di 36 mesi: un contratto iniziale di 10-12 giorni senza forma scritta e con la sola comunicazione di assunzione al centro per l'impiego e non al lavoratore (art. 1, c. 4, d.lgs. n. 368/2001), seguito da varie proroghe tutte senza forma scritta e con la sola comunicazione al centro per l'impiego entro 5 giorni dalla scadenza del termine iniziale o del termine prorogato (art. 4-bis, c. 5, d.lgs. n. 181/2000), dal momento che per la proroga

⁹⁹ CGUE, sez. VIII, 30 aprile 2014, causa C-89/13 *D'Aniello c. Poste italiane*.

¹⁰⁰ Cfr. De Michele, 2014d, 71 ss.

non era e non è prevista la forma scritta¹⁰¹ ma soltanto il consenso del lavoratore (che, naturalmente, se continua a lavorare non dissente e quindi acconsente).

La confusione tra proroghe e rinnovi è oggi cristallizzata in un unico articolo “dedicato” nella rubrica alle due situazioni di successione di contratti a tempo determinato (art. 21 d.lgs. n.81/2015), con l’aggiunta dell’art.22 d.lgs. n.81/2015 sulla continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine (così spezzettando le previsioni contenute nell’abrogato art.5, cc.1, 2 e 3, d.lgs. n.368/2001), in cui, come elemento apparentemente di semplificazione riscontriamo la non riproposizione dell’art.5, c.4, d.lgs. n.368/2001, che vietava specificamente la concatenazione di contratti a tempo determinato, a differenza di quanto avviene nell’ordinamento tedesco dove i rapporti di lavoro successivi sono tutti legittimi se giustificati da ragioni oggettive.

E’ vero che le due previsioni contenute nei commi 3 e 4 dell’art.5 del d.lgs. n.368/2001, che peraltro riprendevano testualmente l’analoga previsione dell’art.2, c.2, 3° cpv.¹⁰², l. n.230/1962 (nel testo introdotto dalla l. n.196/1997, che aveva eliminato questa disposizione di chiusura antifraudolenta, ora ripristinata dalla Cassazione con l’applicazione dell’art.1344 c.c.), erano sostanzialmente connesse, nel senso che la prima comprendeva l’ipotesi della seconda, che finiva per essere superflua e inutile. Ma, proprio per questo motivo, l’eliminazione della regola che sanziona specificamente la successione senza soluzione di continuità non aiuta a distinguere tra proroga e rinnovo contrattuale (distinzione non presente nella clausola 5 dell’accordo quadro a tempo determinato), perché se è vietata con presunzione assoluta di fraudolenza la successione di contratti a termine con intervallo di soli 1 o 2 o 3 o 4 o 5 o 6 o 7 o 8 o 9 giorni l’uno dall’altro, è vietata a maggior ragione la successione di contratti temporanei senza alcun intervallo minimo e, quindi, consecutivi! Ipotesi, quest’ultima, che può prendere indifferentemente le “sembianze” della proroga e del rinnovo, senza che il legislatore fornisca il minimo aiuto alla diversa qualificazione.

Peraltro, la normativa sul termine anche nella vigenza del precedente testo (prima del d.l. n.34/2014) dell’ora abrogato art. 4 del d.lgs. n. 368/2001 non prevedeva espressamente alcuna conseguenza diretta per l’illegittimità della proroga, ma stabiliva la trasformazione a tempo indeterminato del contratto quando la prestazione continua oltre il termine fissato o successivamente prorogato, ai sensi dell’art. 5, c. 2, del d.lgs. n. 368/2001, oltre alla sanzione della maggiorazione retributiva di cui al comma 1 dello stesso articolo.

Inoltre, nel decreto Poletti la durata massima era esclusa per i datori di lavoro che occupavano fino a 5 dipendenti senza indicazione della tipologia contrattuale se a tempo indeterminato anche con apprendistato o anche a tempo determinato (art. 1, c. 1, terzo cpv., d.lgs. n. 368/2001), con una formulazione così ampia («Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato») che sembrava addirittura escludere le micro aziende anche dal regime della proroga (art. 4, d.lgs. n. 368/2001) e dalla disciplina dei contratti successivi (art. 5, d.lgs. n. 368/2001), creando un ulteriore fascia di non applicazione del d.lgs. n. 368/2001 e, quindi, di non applicazione della direttiva 1999/70/Ce. Identica formulazione (e quindi identica esclusione) è stata inserita nell’art.23, c.1, 3° cpv., del d.lgs. n.81/2015.

Su questa situazione di esclusione di categorie di imprese o di lavoratori dal campo di applicazione dell’accordo-quadro comunitario sul lavoro a tempo determinato, che ormai nell’ordinamento interno è diventata la regola, la Corte di giustizia, prima della recente condanna per inadempimento del 26 febbraio 2015 nei confronti del Granducato di Lussemburgo/Italia aveva già avuto modo di pronunciarsi nel senso della totale incompatibilità con la direttiva 1999/70/Ce nella sentenza *Land Tirol*¹⁰³, con conclusioni di chiarezza cristallina e con l’efficacia orizzontale del principio di non discriminazione, che anche le imprese private sono obbligate a rispettare.

Inoltre, un errore di particolare gravità commesso da chi ha preparato il d.l. n.34/2014 e il d.lgs. n.81/2015 per quanto riguarda la disciplina del contratto a tempo determinato e della somministrazione a termine è stato quello di preoccuparsi della compatibilità comunitaria delle norme interne soltanto con riferimento alla clausola 5, n. 1, dell’accordo-quadro, e non anche con riferimento al successivo punto n. 2 della stessa clausola in combinato disposto con le misure preventive, in quanto, secondo la sentenza *Huet* (punto 37) della Corte di giustizia¹⁰⁴ la trasformazione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato non può essere considerata estranea all’ambito di applicazione della direttiva

¹⁰¹ La forma scritta della proroga contrattuale non era prevista neanche nella l. n. 230/1962, cfr. Cass. 23 novembre 1988, n. 6305.

¹⁰² L’art.2, c.2, 3° cpv., l. n. 230/1962 fino all’entrata in vigore della l. n.196/1997 disponeva che il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della stessa legge.

¹⁰³ CGUE, sez. I, 22 aprile 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols c. Land Tirol*, causa C-486/08.

¹⁰⁴ CGUE, sez. VIII, 8 marzo 2012, causa C-251/11 *Huet*

1999/70/Ce e rientra effettivamente nelle misure di prevenzione di cui alla clausola 5, punto 1, lett. b, dell'accordo-quadro.

Secondo la Corte di giustizia non è sufficiente, dunque, prevedere una misura preventiva tra le tre indicate nella clausola 5, n. 1, dell'accordo-quadro, ma occorre che vi sia una sanzione effettiva collegata al mancato rispetto di tale misura. Tale sanzione, trasformazione a tempo indeterminato o risarcimento dei danni, attualmente verrebbe meno nel nostro ordinamento (salva l'ipotesi dell'imprenditore totalmente incapace anche di abusare rispettando le norme fraudolente), se si seguisse la tesi "twitter" (perché il testo normativo non fa mai alcun riferimento alla "natura" "acausale" dei contratti temporanei: si tratta soltanto di *marketing* socio-politico, senza alcuna valenza giuridica) della a-causalità contrattuale già "strombazzata" con il d.l. n.34/2014 e ora nuovamente "strillata" con il d.lgs. n.81/2015. Grida manzoniane, che non aiutano a capire e che creano solo confusione e incertezza negli operatori.

Anche perché l'unico contratto a tempo determinato legittimamente acausale (anche con riferimento alla somministrazione di lavoro) - oltre all'ipotesi dell'8, c.2, della l. n.223/1991 del lavoratore assunto per una durata massima di un anno dalle liste di mobilità - rinvenibile sul piano sistematico dal d.lgs. n.81/2015 è proprio quello di rapporti di lavoro della durata massima di tre mesi, su cui si è scatenato il contenzioso postale e marittimo.

Incredibilmente, la disposizione sui "divieti", ora riportata nell'art.20, c.1, lett.b) (per il contratto a tempo determinato) e nell'art.32, c.1, lett.b) (per la somministrazione di lavoro) era già contenuta nell'art.3, c.1, lett.b) del d.lgs. n.368/2001, che disponeva che l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non era ammessa, «salva diversa disposizione degli accordi sindacali» (parte derogatoria eliminata nelle due norme del d.lgs. n.81/2015), presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della l. n.223/1991, 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 a sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o per una durata iniziale non superiore a tre mesi.

Evitando interpretazioni che privino la deroga al divieto di assunzioni in caso di licenziamenti collettivi di ogni significato antifraudolento e che le conferiscano addirittura un senso "canzonatorio" - sarebbe sufficiente, allora, per eludere il disposto stipulare un contratto iniziale di durata non superiore a tre mesi e poi effettuare una sola proroga fino ad un massimo di tre anni compreso il periodo iniziale, come era consentito dall'art.4, c.1, d.lgs. n.368/2001; oppure cinque proroghe per la stessa durata massima, come è attualmente con l'art.21, c.1, d.lgs. n.81/2015 -, quell'unico contratto a tempo determinato di durata massima trimestrale, a differenza del contratto a tempo determinato per ragioni oggettive sostitutive di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (quindi "causale"), ci ricorda che le ragioni oggettive e la causalità temporanea del contratto a tempo determinato continuano, soprattutto alla luce dell'art. 1 del d.lgs. n.81/2015 (che riprende l'art.1, c.01, d.lgs. n.368/2001 con decorrenza dal 1° gennaio 2008; che richiama l'art.1, c.1, della l. n.230/1962), a caratterizzare il rapporto regola/eccezione tra contratto a tempo indeterminato e contratti temporanei di lavoro.

13. Le ragioni oggettive e i contratti a tempo determinato delle Fondazioni lirico-sinfoniche. Il giudizio pendente in Corte costituzionale.

Per comprendere il (nessun) rispetto che il legislatore delegato del *Jobs act* nutre, oltre che nei confronti dei sindacati, anche (soprattutto) nei confronti dei giudici e, in particolare, verso la Cassazione e la Corte costituzionale (a differenza della Germania), a fronte della grande considerazione manifestata nei confronti di precedenti disastrose esperienze legislative sulla materia, come il d.lgs. n.368/2001 nella formulazione originaria, non vi è vicenda di conflitto tra legislatore e giurisprudenza più eclatante e divertente di quella dei precari alle dipendenze delle Fondazioni lirico-sinfoniche.

Essa è anche la vicenda-simbolo di tutto il travagliato percorso giurisprudenziale di applicazione prima della l. n.230/1962, poi delle modifiche flessibilizzanti introdotte con la l. n.196/1997, infine con il d.lgs. n.368/2001 in tutte le sue manifestazioni (di cui gli artt.19-29 del d.lgs. n.81/2015 rappresentano un *déjà vu in peius* rispetto all'originario testo), fortemente condizionato dalla fallimentare privatizzazione delle pubbliche amministrazioni e dall'applicazione ai rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici delle regole del codice civile e delle leggi sul lavoro subordinato nelle imprese.

In occasione della trasformazione degli Enti pubblici non economici che operavano nel settore musicale in Fondazioni di diritto privato, il d.lgs. n.367/1996 all'art.22, c.2 ha previsto che al personale

artistico e tecnico delle suddette fondazioni non si applicano (la norma è ancora in vigore) le disposizioni dell'art. 2 della legge n.230/1962, cioè le norme che disciplinavano la proroga e la successione dei contratti a termine, non il contratto iniziale di cui all'art.1, c.2 con le causali tipiche, di cui la lettera e) riscontrava la sussistenza di esigenze temporanee «nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi» (nel testo introdotto dall'art.un. della l.266/1977, che ha sostituito la precedente più generale formulazione «nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli».

Nonostante la normativa di favore, le Fondazioni “privatizzate” lirico-sinfoniche hanno evidentemente abusato nell'utilizzazione dei contratti a termine e la giurisprudenza di merito ha iniziato a convertire in contratti a tempo indeterminato, per nullità del termine in relazione alla violazione dell'art.1, c.2, lett.e), l. n.230/1962 (non essendo applicabili le norme sanzionatorie sulla successione di contratti).

Il legislatore del d.lgs. n.368/2001 si è così preoccupato di sanare, in favore dei datori di lavoro pubblico-privati, il precedente contenzioso e di evitare quello futuro, inserendo nella disciplina attuativa della direttiva 1999/70/Ce l'art.11, c.4, con la seguente previsione: «Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.».

Chiara l'intenzione “liberalizzatrice”: nessuna sanzione in caso di nullità del termine, ma solo in caso di violazioni formali (mancanza di forma scritta e della specificazione di “generiche” ragioni oggettive) ai sensi dell'art.1, cc.1 e 2, del d.lgs. n.368/2001 (nell'originaria formulazione); nessuna sanzione in caso di violazione della (non applicabile) normativa sui contratti successivi.

Il legislatore della finanziaria n.266/2005 tenterà la stessa operazione, con maggiore fortuna per l'impresa pubblica abusante sul piano della giurisprudenza di Cassazione¹⁰⁵, con la causale finanziaria Poste introdotta dall'art.2, c.1-*bis*, del d.lgs. n.368/2001 con decorrenza dal 1° gennaio 2006, considerata generalmente il modello del contratto a tempo determinato “acausale” al punto da essere esteso – per una sola volta e per una durata massima di un anno – a tutte le imprese private dall'art.1, comma 1-*bis*, d.lgs. n.368/2001, introdotto dalle legge Fornero ed abrogato dal d.l. n.34/2014 con la (presunta) generalizzazione dei contratti acausali.

Viceversa, sul piano giurisprudenziale la precarizzazione dei rapporti di lavoro del personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale sembrava essere cessata e risolta a favore dei lavoratori per l'orientamento costante della Cassazione che, dopo la sentenza n.12985/2008 sulla causalità necessaria di ogni singolo contratto a tempo determinato anche nella disciplina introdotta dal d.lgs. n.368/2001, ha precisato che, successivamente alla trasformazione (a partire, dunque, dal 23 maggio 1998), ai contratti di lavoro a termine stipulati con le fondazioni lirico-sinfoniche si applica la disciplina sanzionatoria relativa alla mancanza di ragioni oggettive temporanee per ogni singolo contratto a termine sia nella vigenza dell'art.1 della l. n.230/1962 sia dopo l'entrata in vigore dell'art.1, cc.1 e 2, d.lgs. n.368/2001¹⁰⁶.

Così operando, tuttavia, la Cassazione aveva già fornito una lettura della disciplina costituzionalmente e comunitariamente orientata (rispetto al d.lgs. n.368/2001), ma dichiaratamente *contra legem*. Infatti, il Governo Berlusconi con d.l. n.64/2010 (convertito con modificazioni dalla l. n.100/2010), per chiarire l'assoluta mancanza di regole antiabusivo nel settore musicale degli ex Enti pubblici non economici all'art.3, c.6, 3° periodo ha precisato: «Non si applicano, in ogni caso, alle fondazioni lirico-sinfoniche le disposizioni del Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, articolo 1, commi 1 e 2.».

Quindi, niente tutela, neanche quella della causalità delle ragioni oggettive temporanee. Invece, no. Sul punto la Cassazione è *tranchant* nella disapplicazione interpretativa della norma del 2010: «Non appare peraltro sostenibile che con il rinnovato vigore del Decreto Legge n. 64 del 2010, articolo 3 il legislatore abbia voluto riaffermare la impossibilità della conversione dei rapporti di lavoro a termine del personale delle fondazioni lirico-sinfoniche per tutte le ipotesi di nullità dei contratti, comprese quelle derivanti da vizi genetici di forma o riguardanti la mancanza delle ragioni giustificative del termine: tale tesi trascura di

¹⁰⁵ La Suprema Corte di Cassazione ha dichiarato la legittimità dei contratti a tempo determinato stipulati con la c.d. “causale finanziaria” Poste dell'art.2, c.1-*bis*, d.lgs.n.368/2001 sia in caso di successione di contratti (cfr. sez.lav., nn.28441/2013 e 19998/2014; sez. VI L, ord. n. 6584/2015) sia in caso di unico contratto a tempo determinato (cfr. sez.lav., nn. 11658, 11659, 13221 e 19688 del 2012; sez. VI L, ord. n.6584/2015). Tuttavia, all'udienza del 10 giugno 2015 sono state discusse all'udienza pubblica davanti alla Corte di legittimità altre cause con pluralità di contratti a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art.2, c.1-*bis*, d.lgs. n.368/2001, in cui sono state sollevate questioni pregiudiziali alla Corte di giustizia anche alla luce delle sentenze *Carratù*, *Mascolo* e *Commissione* contro *Granducato di Lussemburgo*. I provvedimenti decisori o interlocutori relative a quelle controversie non sono stati ancora depositati.

¹⁰⁶ Cfr. Cass, sez.lav., 26 maggio 2011, n.11573; 30 luglio 2013, n. 18263; 12 marzo 2014, n.5478 e numerose altre conformi.

considerare che il divieto di conversione, nel vigore della Legge n. 426 del 1977, trovava il suo sostegno normativo non già (o, meglio, non solo) nell'articolo 3 Legge cit. - giacchè la norma si limitava a vietare i rinnovi dei contratti sancendo la nullità di diritto delle assunzioni, ma tacendo sulle conseguenze in punto di trasformazione - quanto piuttosto nella natura di ente pubblico non economico degli enti lirici e nella qualificazione lato sensu pubblicistica del rapporto di lavoro, oltre che in specifiche disposizioni di legge» (cfr. Cass., n.57482014, cit., punto 8.4).

Anzi, per rafforzare la propria posizione nomofilattica, la Suprema Corte richiama innanzitutto l'art.1, comma 01, del d.lgs. n.368/2001, applicabile alla fattispecie di causa, secondo cui il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

In secondo luogo, la Cassazione fa leva su un ripensamento del legislatore d'urgenza (Governo Letta) che, dopo aver inserito con l'art.11, c.19¹⁰⁷, del d.l. 8 agosto 2013, n.91 una norma interpretativa con efficacia retroattiva dell'art.3, c.6, del d.l. n.64/2014 che negava ogni possibilità di stabilizzazione, non aveva convertito in legge la disposizione d'urgenza. Purtroppo, la fiducia della Corte di legittimità nella folgorazione sulla via di Damasco del nostro infaticabile produttore nazionale di norme d'urgenza interpretative era mal riposta perché, se era vero che non vi era stata conversione in legge dell'art.11, c.19, d.l. n.91/2013, era però un dato normativo incontrovertibile che, il giorno dopo (9 agosto 2013), l'identica norma che negava la stabilizzazione dei precari delle Fondazioni lirico-musicali anche sotto il profilo della nullità del termine era stata inserita in sede di conversione (l. 9 agosto 2013, n.98) del d.l. n. 69/2013 e collocata all'art.40, c.1-*bis*. Ovviamente, la Cassazione nel marzo 2014 non si era accorta di questo gioco di prestigio del legislatore.

A questo punto, in difesa della Cassazione (e della dignità dell'ordinamento interno), è intervenuta la Corte di appello di Firenze che, con la pregevole ordinanza del 18 settembre 2014 n.234/2014 Reg.ord., ha sollevato una ben motivata questione di legittimità costituzionale dell'art. 40, c.1-*bis*, d.l. n.69/2013, per violazione degli artt.3 e 117, c.1, Cost. in relazione agli artt. 6 e 13 della CEDU, sottolineando che il legislatore senza ragioni imperiose di carattere generale interveniva ancor una volta con norma retroattiva autoqualificata di interpretazione autentica per modificare l'orientamento consolidato della Suprema Corte di cassazione favorevole ai lavoratori, come già era accaduto nelle cause sul personale ata transitato agli Enti locali. In questo caso, peraltro, sottolinea la Corte di appello, la questione "giuridica" riguarda poche centinaia di lavoratori sul territorio nazionale (non gli 80.000 del personale Ata) e i datori di lavoro beneficiari della norma di favore non appartengono (più) al novero delle pubbliche amministrazioni, ma sono enti privati.

La Corte costituzionale, che ha riservato per la decisione la questione sollevata dalla Corte di appello di Firenze nella camera di consiglio del 10 giugno 2015 (Rel. Sciarra), ha dunque l'occasione straordinaria di superare le problematicità create dalle sue decisioni (sentenze n.234/207 e n.311/2009) sulla identica questione del personale ata transitato dagli Enti locali allo Stato, seppure senza il vaglio di compatibilità con il diritto dell'Unione europea e con la direttiva 1999/70/CE, non richiesto dal Giudice del rinvio dopo la nota confusione sia nella giurisprudenza comunitaria che in quella costituzionale sul primo e unico contratto a tempo determinato se rientrante o meno nel campo di applicazione della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Tuttavia, in previsione della decisione della Consulta, nel d.lgs. n.81/2015 è stato inserito l'art.29, c.3, non presente nello schema di decreto legislativo presentato il 9 aprile 2015 alle Camere per il parere (ma nei due pareri delle sedicenti assemblee legislative si sollecita il Governo a intervenire inserendo una norma di "tutela" delle Fondazioni lirico-sinfoniche), che ricalca l'impostazione dell'art. 11, c.4, d.lgs. n.368/2001, escludendo i precari delle fondazioni di produzione musicale anche dalla tutela antiabusiva della successione dei contratti di cui all'art.19, cc.1-3, e 21 del d.lgs. n.81/2015.

Non vi è dubbio, allora, che la Corte costituzionale abbia la possibilità di effettuare sulla vicenda il primo preventivo *crash test* della nuova disciplina sul riordino delle tipologie contrattuali che, se dovesse produrre il risultato auspicato (cioè la declaratoria di illegittimità costituzionale della norma di interpretazione autentica e conferma della posizione nomofilattica della Cassazione sulla necessità delle ragioni oggettive sin dal primo contratto a termine in mancanza di altre tutele preventive effettive), provocherebbe inevitabilmente un effetto domino su tutte le altre norme che impediscono la tutela effettiva

¹⁰⁷ L'art.11, c.19, del d.l. n.91/2013, non convertito dalla l. n.112/2013, così disponeva: «Il Decreto Legge 30 aprile 2010, articolo 3, comma 6, primo periodo, convertito con modificazioni dalla Legge n. 100 del 2010, si interpreta nel senso che alle fondazioni, sin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto di lavoro come conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine, di proroga o di rinnovi dei medesimi.».

dei lavoratori precari pubblici e privati, anche in applicazione del diritto eurounitario, oltre che della Convenzione Edu.

Vedremo.

14. La ragione oggettiva del parto prematuro del d.lgs. n.81/2015: l'ultimo vagito della gloriosa legislazione postale, prima della privatizzazione di PI con la quotazione in borsa e i licenziamenti collettivi

La norma che rappresenta il miglior messaggio promozionale dell'equilibrio con cui il legislatore delegato ha trattato la materia del riordino delle tipologie contrattuali e delle mansioni, nel contemperamento tra i diritti dei lavoratori e le esigenze delle imprese, soprattutto pubbliche, è l'art.2, c.1-*bis*, d.lgs. n.368/2001, unica disposizione (insieme al 1° comma dello stesso articolo, che riguarda il settore aereo e aeroportuale) del d.lgs. n.368/2001 sopravvissuta fino al 31 dicembre 2016 nella sua vigenza *extra ordinem* (art.55, c.1, lett.b) che, però, monca dell'abrogato art.1 del d.lgs. n.368/2001, autorizza Poste italiane dal 25 giugno 2015 ad avvalersi dei contratti a tempo determinato con causale finanziaria anche senza forma scritta.

Perchè questa forzatura della soppressione "ritardata" di una sola norma dell'intero d.lgs. n.368/2001 che legittimerebbe contratti acausali, quando lo stesso d.lgs. n.81/2015 sarebbe fondato soltanto sulla acausalità sostanzialmente senza limiti dei rapporti temporanei?

In effetti, nello schema di decreto legislativo presentato alle Camere non vi era nessun salvataggio a termine dell'art.2 del d.lgs. n.368/2001, che risultava interamente abrogato; nè le assemblee legislative nei rispettivi pareri avevano sollecitato una resurrezione della norma di favore postale, a differenza di quello che è avvenuto, come innanzi riferito, per le fondazioni di produzione musicale.

Quindi, l'art.2 d.lgs. n.368/2001 è stato recuperato *in limine litis*, in sede di approvazione definitiva dello schema di decreto nella riunione di Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2015. Che cosa può essere successo di così determinante da indurre il legislatore delegato al ripescaggio dell'ultimo momento?

Nulla di particolarmente rilevante, in realtà. E' accaduto che, in sede di costituzione di un giudizio di riqualificazione di un unico contratto a tempo determinato stipulato da Poste italiane ai sensi dell'art.1 d.lgs. n.368/2001 nel testo vigente dopo la modifica introdotta dal d.l. n.34/2014, quindi senza indicazione della causale oggettiva, l'impresa pubblica abbia dovuto replicare alla richiesta, formulata dal lavoratore nel ricorso, di applicazione dell'art. 22 del ccnl per il personale non dirigente di Poste italiane del 14 settembre 2011, che richiama sul rapporto di lavoro a tempo determinato la direttiva 1999/70/Ce e precisa al punto II che l'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e che, pertanto, - fermo restando il disposto dell'art. 2 d.lgs. n.369/2001, che regola, in via non esclusiva, le esigenze delle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste - il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato è ammesso in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, riscontrabili alla data della stipula del contratto a termine e specificate nella lettera di assunzione.

Quindi, in vista della privatizzazione effettiva di Poste italiane con la cessione ai privati del 40% del capitale sociale per consentire la quotazione in borsa prevista per ottobre 2015, l'impresa pubblica ha chiesto al Governo di reinserire oltanto la causale finanziaria fino al 31 dicembre 2016, che evidentemente garantisce una acausalità più immune da rischi di contenzioso, perchè già passata al vaglio di legittimità costituzionale (cfr. Corte cost., n.214/2009, cit.) e comunitaria (cfr. le due ordinanze *Vino*¹⁰⁸) rispetto alla mancanza di ragioni oggettive non letteralmente riscontrabile nè nell'art.1 d.lgs. n.368/2001 (nelle modifiche introdotte dal d.l. n.34/2014) nè nell'art.19 d.lgs. n.81/2015, soprattutto se le ragioni oggettive e la loro specificazione sono ancora riscontrabili nel contratto nazionale aziendale di lavoro come condizione di legittima apposizione del termine.

Non vi può essere alcun dubbio che la flessibilità eccessiva o la liberalizzazione della disciplina del lavoro in materia di contratti a tempo determinato e di somministrazione, di inquadramento contrattuale e mansioni, di licenziamenti collettivi, di quiescenza con anticipata risoluzione dei rapporti di lavoro prima del raggiungimento dell'anzianità di vecchiaia, di trasferimento "coatto" del personale ex precario stabilizzato dai giudici, di erosione dei conti pubblici previdenziali per il mancato versamento dei contributi obbligatori da parte delle pubbliche amministrazioni, di "corporativizzazione" del sindacato dei lavoratori anche attraverso una contrattazione collettiva nazionale aziendale in grave ritardo nei rinnovi contrattuali ed economici, nasce in Italia e si sviluppa in modo asistemico a seguito della 'privatizzazione' di Poste italiane, con i seguenti provvedimenti di favore e/o le seguenti prassi organizzativo-giudiziarie con abnorme proliferazione del contenzioso:

¹⁰⁸ CGUE, sez. VIII, 11 novembre 2010 (ord.) e 22 giugno 2011 (ord.), rispettivamente in cause C-20/10 e C-161/11 *Vino* c/ Poste italiane.

- decine di migliaia di cause sulla promiscuità delle mansioni ai fini dell'inquadramento contrattuale¹⁰⁹, in conseguenza del primo ccnl del 24 novembre 1994;
- migliaia di cause sulla prima forma di esodo coatto dei lavoratori in possesso della massima anzianità contributiva e prima della maturazione dei requisiti della pensione di vecchiaia nel pubblico impiego (65 anni, elevabili, su richiesta dei lavoratori, a 67 anni), sfruttando il risparmio di spesa nel passaggio da una retribuzione in corso di rapporto di lavoro più elevata ad una retribuzione "differita" molto più bassa a carico dell'Ente previdenziale dello Stato imprenditore, l'Ipost, cioè a carico della fiscalità per il mancato versamento dei contributi obbligatori da parte delle pubbliche amministrazioni, ivi compresa Poste italiane;
- migliaia di cause sul ricalcolo del trattamento di buonuscita (al 28 febbraio 1998) nei confronti sia dell'Ipost che di Poste italiane s.p.a., congelata con la legge finanziaria per il 1998¹¹⁰ per i dipendenti a tempo indeterminato e mai più rivalutata fino al momento della cessazione del rapporto, anche a distanza di molti anni;
- l'art. 9, c. 21, del d.l. n.510/1996 (convertito con modificazioni dalla l. n.608/1996), che liberalizzava "temporaneamente" i contratti a termine di Poste italiane dal 1° gennaio 1995 al 30 giugno 1997, disposizione dichiarata compatibile con la disciplina comunitaria e con quella costituzionale rispettivamente dalla sentenza *Viscido*¹¹¹ della Cgue e dalla sentenza n.419/2000 della Corte costituzionale, dopo decine di migliaia di cause su contratti a termine tutte inizialmente con esito vittorioso per i lavoratori, cui faceva seguito l'inevitabile rigetto *iussu legis*;
- la l. 24 giugno 1997, n.196 che, riscrivendo all'art.12 il c. 2 dell'art.2 della legge n.230/1962 ed eliminando il terzo capoverso della stessa disposizione, ha abrogato la norma di chiusura anti-frode sulla successione dei contratti a termine contestualmente prevedendo un lasso temporale di tolleranza della continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza con la sola sanzione della maggiorazione della retribuzione e non della "conversione", in guisa tale da tenere al riparo Poste italiane da impugnative giudiziali per il periodo successivo al 30 giugno 1997 di scadenza dell'efficacia della prima norma di favore del 1996;
- in conseguenza, decine di migliaia di cause sui contratti a termine *ante* d.lgs. 368/2001, in parte condonati o giustificati anche *ex post* da una serie interminabile di accordi sindacali, costringendo infine la Cassazione a enunciare il principio della "delega in bianco" (cfr. Cass., ss.uu., n.4588/2006) per il periodo dal 1° luglio 1997 fino al 30 aprile 1998 e a riqualificare tutti i contratti a tempo determinato illeciti o irregolari dal 1° maggio 1998 fino al 31 dicembre 2001, stipulati ai sensi dell'art.8 ccnl del 1994 rimasto invariato fino al 31 gennaio 2001, data di stipula del 1° rinnovo contrattuale nazionale dopo l'inizio della "privatizzazione";
- l'art. 1, c.1, del d.lgs. n.368/2001 che, sulla base del ccnl Poste del 31 gennaio 2001 e della conseguente bozza di proposta legislativa con ipotesi di accordo sindacale presentata da Confindustria ad aprile 2001 al Ministero del lavoro, ha introdotto la clausola generale delle ragioni oggettive, abrogando la tassatività delle causali di cui all'art.1, c. 2, della l. n.230/1962, disposizione su cui - su fattispecie di unico contratto a termine per esigenze sostitutive Poste di durata trimestrale - è intervenuta due volte la Corte costituzionale con le sentenze n.214/2009 e n.107/2013, due volte la Corte di giustizia con le sentenze *Sorge* e *Carratù*, migliaia di volte la Cassazione a partire dalla sentenza n.12985/2008, cit.;
- l'art.2, c. 1-bis, del d.lgs. n.368/2001, cioè la più volte ricordata causale finanziaria Poste introdotta dalla legge finanziaria n.266/2005, su cui è intervenuta una volta la Corte costituzionale con la sentenza n.214/2009, tre volte la Corte di giustizia con le due ordinanze *Vino* e con l'ordinanza *D'Aniello* (in contrasto con le due ordinanze *Vino* su fattispecie di un unico contratto a termine di durata trimestrale), alcune volte (otto) la Cassazione con le sentenze innanzi richiamate;
- l'art.4-bis d.lgs. n.368/2001, introdotto dal d.l. n.112/2008, dichiarato illegittimo dalla Corte costituzionale con la sentenza n.214/2009;
- decine di migliaia di cause sui contratti a termine *post 368*, con ben due accordi sindacali del gennaio 2006 e del luglio 2008 a sanatoria del contenzioso, il primo "legittimante" la norma di favore della causale

¹⁰⁹ Raro esempio di confusione e indeterminatezza dei profili professionali, finalizzate alla più ampia fungibilità delle mansioni del recapito e della sportelleria, che anticipa la riforma della disciplina delle mansioni di cui all'art.3 del d.lgs. n.81/2015, trovando l'avallo inaspettato delle Sezioni unite della Corte di Cassazione con la sentenza 24 novembre 2006, n.25033. Il Presidente dell'allora Supremo Collegio decidente, V.Carbone, rivendicò a Sé in un convegno in Cassazione il merito di aver "ricondotto" con questa decisione la giurisprudenza giuslavoristica nell'ambito del diritto civile contrattualistico, "ridimensionando" il superato *favor laboratoris*.

¹¹⁰ V. l. n.449/1997, art.53, cc. 6 e 8. Anche in questo caso la Corte costituzionale con sentenza n.366/2006 ha dichiarato legittima la norma di congelamento dell'indennità di buonuscita alla data del 28 febbraio 1998. La Cassazione si è adeguata ed ha escluso ogni meccanismo di rivalutazione.

¹¹¹ Corte di giustizia CE, IV Sezione, sentenza 7 maggio 1998, *Epifanio Viscido, Mauro Scandella e altri e Massimiliano Terragnolo e altri contro Ente Poste Italiane*, cause riunite da C-52/97 a C-54/97.

finanziaria, il secondo prodromico alla più illegittima delle norme processuali di favore che il normopoietita interno potesse concepire (art. 4-*bis* d.lgs. n. 368/2001), intervallati da una serie di altri accordi sindacali di “contrasto” alle novità sulla disciplina del contratto a termine, introdotte dalla l. n.247/2007 sulla base del c.d. Protocollo Welfare;

- l’art.32, cc.5-7, della l. n.183/2010, come interpretati dall’art.1, c.13, della l. n.92/2012, su cui vi sono state due pessime pronunce della Corte costituzionale (sentenze nn.303/2011 e n.226/2014) e due decisioni della Corte di giustizia (sentenza *Carratù* e ordinanza *D’Aniello*) che appaiono in contrasto interpretativo le prime con le seconde, oltre a centinaia di sentenze della Cassazione, compresa l’ordinanza n.2112/2011 di rinvio costituzionale in cui si evidenziava la natura di norma di favore postale dell’indennità onnicomprensiva;
- l’art.1, c.1-bis, d.lgs. n.368/2001, introdotto dalla l. n.92/2012 quale ipotesi di contratto acausale di durata annuale, estendendo così a tutti i datori di lavoro (compreso Poste) il contratto privo di ragioni oggettive di cui all’art.2, c. 1-*bis*, d.lgs. n.368/2001;
- senza dimenticare l’utilizzazione nel dicembre 2001 (dopo l’adesione di Poste italiane all’Assindustria di Roma Capitale avvenuta nello stesso anno) della procedura di licenziamento collettivo prevista dagli artt. 4 e 24, l. n. 223/1991¹¹² solo per risolvere *iussu legis* il rapporto di lavoro dei dipendenti (alcune migliaia) già in possesso dei requisiti per la pensione di anzianità, nonostante la dichiarata (contraddittoria) necessità - prevista nel solito accordo sindacale - di assumere (con contratti di apprendistato) personale in numero di gran lunga superiore a quello ritenuto eccedentario (perché più costoso e meno produttivo).

Rispetto a questi ripetuti interventi normativi e alle descritte prassi organizzativo-giudiziali di favore in un arco temporale ormai ventennale dal 1° gennaio 1995 Poste italiane ha stipulato centinaia di migliaia di contratti a tempo determinato tutti sostanzialmente privi di ragioni oggettive temporanee, assicurandosi attraverso il contenzioso giudiziale e gli accordi sindacali di stabilizzazione del 2006, del 2008, del 2010, del 2012, del 2013 e del 2015 il *turn over* del personale a tempo indeterminato non solo senza costi economici, ma, grazie al *favor legis* (e a quello quasi costante della Corte costituzionale e a quello molto più discontinuo della Cassazione) con significative rendite finanziarie per la restituzione da parte dei lavoratori ex precari degli oneri fiscali e previdenziali trattenuti come sostituto d’imposta al momento della ricostruzione dei rapporti di lavoro a termine “convertiti”.

Come anticipato, con la sentenza *Carratù* dapprima e poi con la sentenza *Fiamingo* la Corte di giustizia ha invitato lo Stato italiano a far cessare immediatamente la prassi inaccettabile sia delle centinaia di migliaia di contratti a tempo determinato di durata massima trimestrale stipulati da Poste italiane¹¹³ sia delle migliaia di ctd trimestrali nel lavoro marittimo stipulati da Rete ferroviaria italiana e da altre imprese pubbliche operanti nel settore, in cui peraltro è ancora operativo un sistema di collocamento pubblico giornaliero che potrebbe efficientemente impedire la precarizzazione dei rapporti di lavoro in presenza di esigenze permanenti di impiego¹¹⁴.

Sotto questo profilo, il d.l. n.34/2014 e ora gli artt.19-29 del d.lgs. n.81/2015 rappresentano un’ottima e necessaria soluzione per fermare la follia della proliferazione della precarizzazione clientelare dei rapporti di lavoro a tempo determinato delle imprese pubbliche, per evitare tra qualche anno (il tempo necessario per lo smaltimento definitivo dell’arretrato, operato eroicamente attraverso udienze settimanali monotematiche sui ctd di Poste italiane) che in Cassazione si possa continuare ad assistere in un’udienza pubblica (è accaduto a giugno c.a.) all’allucinante spettacolo della discussione di una controversia di

¹¹² Senza costi per l’impresa pubblica, non assoggettata, diversamente da altre imprese del settore, al versamento della contribuzione per la disoccupazione involontaria e, quindi, per la cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, che verrà introdotta per Poste italiane solo dal 1° gennaio 2009.

¹¹³ Nelle sue conclusioni della causa *Carratù*, depositate all’udienza del 26 settembre 2013, l’Avvocato generale Wahl attesta testualmente in nota 4 come il contenzioso Poste di riqualificazione dei contratti a tempo determinato ha raggiunto proporzioni folli: «Al 1° luglio 2009 sarebbero stati pendenti quasi 15 000 procedimenti tra la Poste Italiane e i suoi dipendenti; v. paragrafo 17 delle conclusioni presentate dall’avvocato generale Jääskinen nella causa *Sorge*. Inoltre, nella domanda di rinvio la Poste Italiane sostiene che 40 altri dipendenti erano impiegati con contratti di lavoro a tempo determinato nel suo centro in Campania nel periodo rilevante dal 1° giugno 2004 al 15 settembre 2004. Per di più, il legale della sig.ra Carratù ha affermato in udienza, senza essere contraddetto, che circa il 95% dei contratti di lavoro a tempo determinato in Italia riguarda la Poste Italiane.»

¹¹⁴ Cfr. Circ. 1° settembre 2015 prot. 02.01 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti – Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto, avente ad oggetto «Lavoro nautico – applicabilità della direttiva 1999/70/CE sul lavoro a termine della gente di mare – sentenza della Corte di giustizia UE del 3 luglio 2014», che riflette più attentamente sulla nuova gestione del collocamento della gente di mare alla luce della sentenza *Fiamingo* della Corte di giustizia e delle indicazioni della Cassazione sulla necessità di evitare prassi fraudolente di impiego, evidenziando come, di fatto, i lavoratori marittimi precari oggi godano di un sistema di tutele maggiore rispetto a quelle degli altri lavoratori a tempo determinato, per il combinato disposto delle nuove norme del d.lgs. n.81/2015 e di quelle del codice della navigazione.

riqualificazione di un contratto a tempo determinato (già “convertito” nei giudizi di merito) della durata di ben due (2) giorni, stipulato da Poste italiane ai sensi dell’art.8 ccnl del 1994 dopo il periodo di resistenza giurisprudenziale alla stabilizzazione.

Senza dubbio, la responsabilità di aver provocato una certificazione e presunzione assoluta dell’utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato con durata trimestrale “ontologicamente” temporanea [arg. art.3, c.1, lett.c), d.lgs. n.368/2001] è della Corte costituzionale e della nota sentenza n.419/2000, che dichiarò con gravissimo ritardo la norma che negava la riqualificazione dei contratti a termine di Poste italiane per il carattere eccezionale della privatizzazione di un Ente pubblico non economico, legittimando gli abusi contrattuali successivi e la reazione della giurisprudenza di merito e di legittimità nella conversione giudiziale di decine di migliaia di rapporti di lavoro di breve durata.

Del resto, sembra che i nuovi contratti a tempo determinato di Poste italiane dopo la conversione in legge del d.l. n.34/2014 abbiano una durata ben superiore a tre mesi e il personale sia selezionato attraverso avvisi pubblici e domande di accesso in via telematica. Già questo rappresenta un grande risultato di una riforma del lavoro che, però, non ha nessun respiro di equilibrio e sistematicità e che, si ribadisce, nei suoi punti di oscuri e controversi porta sempre il marchio di fabbrica dell’intervento del Governo in favore della sua più grande impresa pubblica.

Infatti, anche la nuova disciplina dell’art.2103 c.c. introdotta dall’art.3 del d.lgs. n.81/2015 riflette una situazione organizzativa di PI che, sulla scia del successo giurisprudenziale della legittimità della promiscuità e fungibilità delle mansioni delle Sezioni unite del 2006, è riuscita così a risolvere la recente problematica dei c.d. “sposizionati” cioè decine di dipendenti con qualifica di quadro e inquadramento nel livello A1 o A2 che, nell’ambito della riorganizzazione aziendale conseguente all’ingresso del nuovo *management* politico-amministrativo dopo la sentenza *Carratù* e l’inizio dell’era Renzi, sono stati collocati senza una posizione lavorativa adeguata alla professionalità riconosciuta contrattualmente e alle mansioni semi-direttive espletate, in molti casi in mansioni adeguate a quello che veniva definito impiegato d’ordine.

Così come, peraltro, la causa dell’assurdità¹¹⁵ di togliere la sanzione della reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di violazione delle procedure di cui all’art.4, c.12, l. n. 223/1991 o dei criteri di scelta di cui all’art.5, c.1, l. n.223/1991 (cfr. art. 10 d.lgs. n.23/2015) soltanto per i lavoratori assunti nel regime del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (compresi i “convertiti” a tempo indeterminato da rapporti a termine, ex art.1, c.2, d.lgs. n.23/2015) dipende esclusivamente dalla prospettiva dei licenziamenti collettivi che Poste italiane dovrà operare nel 2016 dopo la quotazione in borsa e la fine al 31 dicembre 2015 degli sgravi triennali della legge di stabilità. Trattandosi di migliaia di licenziamenti collettivi, l’errore nell’applicazione dei criteri di scelta è molto ricorrente e gli effetti economici del contenzioso vanno accuratamente ridotti al minimo.

Insomma, anche il Jobs act è una legislazione a prevalente vocazione postale o del Caio, l’amministratore delegato di PI con un compenso di € 1.200.000,00 all’anno, 5 volte superiore all’appannaggio del Presidente della Repubblica, rispetto al quale era stato fissato il tetto del compenso per tutti i dipendenti pubblici e delle società controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni dello Stato. Speriamo che sia l’ultima legislazione postale.

15. Il d.lgs. n.81/2015 e le varie tipologie di contratto a tempo indeterminato non permanente. L’esperienza spagnola nel pubblico impiego. L’ordinanza León Medialdea della Cgue

In realtà, il piano complessivo del Jobs act si è dimostrato molto più sofisticato del modesto formale annullamento delle tutele preventive e sanzionatorie in caso di abusi sulla flessibilità in entrata e della mera liberalizzazione dell’uso e abuso dei contratti temporanei, iniziata con il d.l. n.34/2014.

Infatti, i provvedimenti normativi che, prima del d.lgs. n.81/2015, avevano già recepito i contenuti della delega di cui all’art.1, c.7, lettere b) e c) della l. n.183/2014 - cioè l’art.1, commi 118-124, della legge di stabilità n.190/2014 con gli sgravi per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e il d.lgs. n.23/2015 sul contratto a t.i. a tutele crescenti – depotenziano fino ad annullarlo il rischio del contenzioso contro le imprese private per l’abuso nella successione dei contratti a termine autorizzato dallo stesso legislatore del d.l. 34/2014.

I predetti provvedimenti tentano di realizzare quella situazione di forte incentivazione del contratto a tempo indeterminato rispetto alle altre tipologie di lavoro, operando da un lato sull’equiparazione delle tutele verso il basso tra contratti flessibili irregolari o illecitamente conclusi e contratti a tempo indeterminato con licenziamento ingiustificato nel campo di applicazione dell’art.18 della l. 300/1970 (seguendo le indicazioni

¹¹⁵ Su cui v. Ferraro, 2015, 187 ss.

della sentenza *Carratù* della Corte di giustizia, punto 49 e conclusioni; in particolare cfr. art.1, c.2, d.lgs. n.23/2015); dall'altro, incentivando con i risparmi fiscali della legge di stabilità l'assunzione a tempo indeterminato del personale utilizzato come precario da almeno 6 mesi, potendolo peraltro licenziare in qualsiasi momento nei tre anni di durata dei benefici contributivi senza perdere quelli già goduti.

Il decreto legislativo sul riordino delle tipologie contrattuali completa *in peius* questo indirizzo governativo di radicale abbattimento delle tutele in entrata e in uscita dei nuovi rapporti di lavoro subordinati instaurati dalle aziende indifferentemente in modo stabile o flessibile, in un quadro regolativo in cui per l'Italia la direttiva 1999/70/Ce e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato non esistono più, perché non esiste più il canonico contratto a termine "causalmente" giustificato da specifiche esigenze temporanee ed eccezionali dall'impresa, e gli incentivi alle imprese per le nuove assunzioni a t.i. dopo il 31 dicembre 2015 sono affidati alla riallocazione lavorativa o con contratto di somministrazione a tempo determinato senza limiti di durata o con rapporto di apprendistato senza limiti di età del personale licenziato che gode di un trattamento di disoccupazione o di indennità di mobilità (cfr. art.47, c.4, d.lgs. n.81/2015).

Sfugge, peraltro, come questa situazione di confusione/identificazione tra contratto a tempo indeterminato nel suo normo-tipo e contratto di apprendistato per il reinserimento lavorativo di tutti coloro che senza limiti di età godono di trattamento di disoccupazione possa evitare la censura della Commissione Ue per aiuti di Stato non autorizzati e non denunciati, quanto meno ai fini dell'applicazione della regola del *de minimis*.

Si ripeterebbe così l'incredibile vicenda dei contratti di formazione e lavoro concessi dallo Stato alle imprese nel periodo novembre 1995 – maggio 2001, diventati aiuti illegittimi per la riduzione indiscriminata dell'obbligo contributivo anche nei confronti di soggetti che non potevano essere utilizzati attraverso lo strumento del contratto con causa mista formazione/lavoro, dopo la conseguente decisione della Commissione CE dell'11 maggio 1999, confermata dalle sentenze della Corte di giustizia 7 marzo 2002 (causa C-310/99) e 1° aprile 2004 (causa C-99/02).

Sta di fatto, in ogni caso, che, mutuato dall'esperienza spagnola dei contratti a tempo indeterminato non di ruolo nella pubblica amministrazione, nasce con il d.lgs. n.81/2015 il contratto a tempo indeterminato non permanente (*indefinido no fijo de plantilla* o *relación laboral por tiempo indefinido no fijo*) nelle sue varie articolazioni italiane.

Infatti, in Spagna la giurisprudenza prima¹¹⁶ il legislatore poi¹¹⁷ nel pubblico impiego hanno allargato la tipologia contrattuale delle ragioni sostitutive anche alle ipotesi in cui vi sia la necessità di occupare temporaneamente un posto di lavoro durante un processo di selezione o promozione per la copertura definitiva (cd. *interinidad por vacante*), costruendo la strada per un percorso di stabilizzazione graduale dei lavoratori pubblici a termine, ricorrendo le pubbliche amministrazioni di fatto a concorsi o procedure selettive formalmente "aperti", ma sostanzialmente "riservati" a chi già occupava in via precaria il posto vacante in organico.

In realtà, nell'ordinamento spagnolo i contratti di *interinidad por vacante* sono stipulati anche dai datori di lavoro privati, ma con un limite massimo di durata di tre mesi, superato il quale scatta il diritto per il lavoratore di far accertare giudizialmente l'esistenza di un rapporto a tempo indeterminato per frode alla legge. Viceversa, il legislatore per le pubbliche amministrazioni non solo non prevedeva la durata massima del contratto di *interinidad por vacante*, ma non indicava neanche l'eventuale sanzione in caso di comportamento in frode alla legge.

Mancava nella legislazione spagnola un'espressa previsione (come l'art.36, c. 5, d.lgs. n.165/2001) che vietasse, in caso di violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le pubbliche amministrazioni, così come l'ordinamento spagnolo non prevede alcun risarcimento danni in caso di illegittimo ricorso ai contratti strutturali da parte dei datori di lavoro pubblici (come l'art.36, c.5-*quater*, d.lgs. n.165/2001). Il vuoto legislativo in merito ai riflessi sanzionatori in caso di abuso da parte della pubblica amministrazione dei contratti a termine successivi è stato appunto dapprima colmato dalla giurisprudenza.

Il Tribunal Supremo¹¹⁸ ha distinto due categorie di lavoratori: quelli con posto fisso (*indefinido fijo de plantilla* o *di ruolo a tempo indeterminato*) assunti a seguito di un concorso pubblico e quelli a "tempo indefinito" (*indefinido no fijo de plantilla* o *relación laboral por tiempo indefinido no fijo* o *contratto di*

¹¹⁶ V. (in www.westlaw.com) SSTS 21 giugno 1993 (RJ 1993/4917); 18 giugno 1994 (RJ 1994/182); 17 maggio 1995 (RJ 1995/4445); 26 dicembre 1995 (RJ 1996/3185); 23 aprile 1996 (RJ 1996/3401).

¹¹⁷ Art. 4, cc.1, *R.D.L.* 2720/1998. Per una ricostruzione attenta della disciplina spagnola dei contratti a tempo determinato, v. Olivieri, 2013.

¹¹⁸ La prima sentenza sul punto è del 7 ottobre 1996 (AR 7492).

lavoro a tempo indeterminato non permanente) il cui posto di lavoro “stabilmente precario” deriva non dal superamento di una selezione pubblica, ma da una sanzione nei confronti della pubblica amministrazione quale conseguenza dell’illegittimità del vincolo contrattuale¹¹⁹. In questo caso, il lavoratore continuerà a svolgere l’attività lavorativa originaria finché non sarà terminato il procedimento per la copertura di quel posto in organico che, come anticipato, in sede concorsuale nella prevalenza dei casi gli verrà assegnato.

Come già anticipato, il legislatore spagnolo nel 2010 (art.1, c.6, l. n.35/2010) ha introdotto la 15^a disposizione aggiuntiva allo Statuto dei lavoratori, che prevede espressamente al paragrafo 2 la estinzione del contratto a tempo indeterminato non permanente, una volta verificatasi la condizione della copertura del posto vacante con procedura selettiva o la soppressione del posto per ragioni economiche.

Tuttavia, la Corte di giustizia, dopo aver in un primo tempo avallato con l’ordinanza *Rivas Montes*¹²⁰ il sistema sanzionatorio inventato dalla Spagna per evitare una effettiva stabilità lavorativa dei lavoratori precari nel pubblico impiego, con la citata ordinanza *León Medialdea* ha riqualificato il contratto *indefinido no fijo de plantilla* o *relación laboral por tiempo indefinido no fijo* in vero e proprio contratto a tempo determinato rientrando nel campo di applicazione della direttiva 1999/70/Ce e, in quanto tale, ha riconosciuto l’insussistenza di misure preventive e sanzionatorie contro gli abusi in caso di successione contrattuale, rinviando al giudice nazionale il compito di valutare, con una interpretazione conforme al diritto dell’Unione, prendendo in considerazione la legislazione, i contratti collettivi e/o le prassi nazionali, di quale natura debba essere l’indennità accordata ad un lavoratore come la ricorrente nel procedimento principale affinché detta indennità costituisca una misura sufficientemente effettiva allo scopo di sanzionare gli abusi, ai sensi della clausola 5, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Pare a chi scrive che l’unica interpretazione conforme al diritto dell’Unione, previa eventualmente ma non necessariamente (trattandosi di pubblica amministrazione/Stato, nei cui confronti si profila l’applicazione verticale delle norme Ue) la declaratoria di illegittimità costituzionale della norma interna dichiarata in contrasto con la disciplina europea, sia quella di applicare al personale a tempo determinato in regime di *relación laboral por tiempo indefinido no fijo* le stesse condizioni di lavoro applicate ai lavoratori di ruolo a tempo indeterminato comparabili in caso di risoluzione definitiva del rapporto di lavoro.

Almeno, ciò emerge – pare senza possibilità di equivoci – dall’ordinanza *León Medialdea* della Corte di giustizia, nella cui causa pregiudiziale la Commissione Ue ha tentato invano di far dichiarare l’incompetenza della Corte per i carenti riferimenti alle clausole dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato contenuti nell’ordinanza di rinvio del Giudice del lavoro di Granada.

In definitiva, allora, l’estensione ai datori di lavoro privati dell’esperienza spagnola del contratto *indefinido no fijo de plantilla* o della *relación laboral por tiempo indefinido no fijo* e la sua articolazione in almeno quattro species (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti; contratto a tempo determinato della durata massima di trentasei mesi, comprensiva di eventuali cinque proroghe; contratto di somministrazione a tempo determinato senza limiti di durata e senza limiti di proroghe; il contratto di apprendistato) ha consentito solo apparentemente al Governo Renzi di cancellare definitivamente la fallimentare esperienza della regolamentazione del contratto a tempo determinato del d.lgs. 368/2001 come disciplina interna di recepimento della direttiva 1999/70/Ce (di cui infatti non vi è traccia neanche *de relato* nel d.lgs. 81/2015) e di relegare le ipotesi di vero e proprio lavoro temporaneo (cioè caratterizzato dalla eccezionalità = temporaneità delle esigenze di impiego) ai due istituti del lavoro intermittente (artt.13-18, con particolare riferimento al limite di quattrocento giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni, di cui all’art.13, c.3) e del lavoro accessorio (artt.48-50), alle ipotesi della sostituzione del lavoratore assente [arg. art. 20, c.1, lett.b); art. 23, c.2, lett.e); art.32, c.1, lett.b)] e del lavoro stagionale non agricolo [arg. art. 19, c.2; art.21, c.2; art.23, c.2, lett.c)] anche con contratto di apprendistato a tempo determinato sia «per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore» (arg. art.43, c.8) sia del tipo «professionalizzante» (arg. art. 44, c.5).

In realtà, la censura già espressa dalla Corte di giustizia nell’ordinanza “spagnola” sulla natura fittizia di contratto a tempo indeterminato rispetto all’esperienza normativa della *relación laboral por tiempo indefinido no fijo*, per mancanza assoluta di misure preventive antiabusive, con conseguente sua riqualificazione in contratto a tempo determinato privo di tutele, può essere tranquillamente estesa in Italia al “nuovo” contratto a tempo determinato, alla somministrazione a tempo determinato, al lavoro accessorio, al lavoro intermittente, allo stesso apprendistato che, svuotato o ridotto ai minimi termini dei suoi contenuti formativi professionali, potrebbe correre in serio rischio di rientrare nel campo di applicazione della direttiva

¹¹⁹ Sempre STS 7 ottobre 1996, cit.

¹²⁰ CGUE, sez. VIII, ord. 7 marzo 2012, causa C-178/12 *Rivas Montes* contro *IMDECO*.

1999/70/Ce, perchè la disciplina regolativa si pone al di fuori dell'ipotesi di non applicazione prevista dalla clausola 2, punto 2, lett.a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

16. *La nozione unitaria di "lavoratore [subordinato]" nella più recente giurisprudenza Ue e le scelte adesive di convenienza economico-finanziaria previdenziale nel d.lgs. n.81/2015.*

A compensare in parte l'innovativa destrutturazione e ricostruzione autoctona dei tradizionali istituti contrattuali del lavoro subordinato (dovendo inquadrare anche in tale ambito il c.d. lavoro accessorio, seppure con minor aliquota contributiva) il legislatore delegato, sicuramente (se non esclusivamente) per le sollecitazioni provenienti dall'autorevole (e condivisibile) posizione interpretativa recentemente assunta dalla componente italiana della Corte di giustizia (v. *infra*) sulla nozione comunitaria di lavoro subordinato, ha fortemente ridimensionato le tipologie di lavoro parasubordinato etero-organizzate, fino a decretare la sostanziale scomparsa delle collaborazioni organizzate dal committente dal 1° gennaio 2016 per i datori di lavoro privati (cfr. art.2, c.1) e dal 1° gennaio 2017 per le pubbliche amministrazioni (cfr. art.2, c.4).

Senza dubbio, se c'è un regime di sostanziale libera recedibilità dal rapporto di lavoro subordinato "a tempo indefinito" per ragioni oggettive, non vi è motivo di consentire l'utilizzo di quelle forme di lavoro atipico non subordinato legate originariamente ad un minor carico contributivo che, peraltro, era ormai venuto meno con il progressivo aumento delle aliquote delle collaborazioni a progetto o coordinate e continuative (dal 1° gennaio 2015 pari al 30,72% del compenso per i collaboratori senza partita Iva), che non garantiscono nemmeno la fruizione di prestazioni di disoccupazione e sono a forte rischio di contenzioso per la riqualificazione in rapporti di lavoro subordinato.

Non a caso le indennità di disoccupazione (compresa l'indennità di mobilità) costituiscono il viatico di un rapido reinserimento lavorativo a qualsiasi età di chi ha perso il posto di lavoro (anche non stabile) nell'interesse (prevalente) dell'impresa che assume con contratto di apprendistato di tipo professionalizzante il lavoratore "anziano" a minor costo retributivo per le mansioni svolte e a ridottissimo costo contributivo (cfr. art.47, c.4), con l'unica compensazione della maggior tutela garantita dalla disciplina dei licenziamenti prevista per i contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Come anticipato, è stato l'avvocato generale italiano Mengozzi che, finalmente, nelle conclusioni delle cause *Fenoll e Regojo Dans* ha convinto la Corte di giustizia a rivedere la sua giurisprudenza e a ritornare ad una nozione unitaria Ue di lavoratore subordinato, evitando quelle derive nazionalistiche nell'applicazione delle direttive europee che hanno portato alla proliferazione dei contratti di lavoro atipici, non solo in Italia.

Ed è stato il Giudice italiano Tizzano, Presidente della I Sezione della Corte di Lussemburgo, a raccogliere le sollecitazioni di Mengozzi come Relatore ed Estensore della citata sentenza *FNV*, ribadendo che per la Corte la qualifica di «prestatore autonomo», ai sensi del diritto nazionale, non esclude che una persona debba essere qualificata come «lavoratore», ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un vero e proprio rapporto di lavoro (sentenza *FNV*, punto 35) e che lo status di «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione non può essere pregiudicato dal fatto che una persona è stata assunta come prestatore autonomo di servizi ai sensi del diritto nazionale, per ragioni fiscali, amministrative o burocratiche, purché tale persona agisca sotto la direzione del suo datore di lavoro, per quanto riguarda in particolare la sua libertà di scegliere l'orario, il luogo e il contenuto del suo lavoro, non partecipi ai rischi commerciali di tale datore di lavoro e non sia integrata nell'impresa di detto datore di lavoro per la durata del rapporto di lavoro, formando con essa un'unità economica (sentenza *FNV*, punto 36).

Importanti anche le fattispecie delle cause pregiudiziali in cui è maturata la revisione della giurisprudenza comunitaria, oltre al citato caso *FNV*.

Nella causa *Fenoll* si controverteva dell'eventuale diritto alle ferie annuali (in applicazione diretta e orizzontale dell'art.7 della direttiva 2003/88/CE sull'organizzazione dell'orario di lavoro, in combinato disposto con l'art.31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea) di un lavoratore disabile con capacità lavorativa inferiore a un terzo di quella normale, inserito nei Centri di aiuto attraverso il lavoro (CAT), strutture di accoglienza di tipo medico-sociale prive di scopo di lucro. Il lavoratore disabile percepiva un sussidio pubblico per l'attività "lavorativa" svolta nei CAT, senza essere qualificato come lavoratore subordinato nella legislazione francese.

Il precedente "negativo" per il riconoscimento del diritto alle ferie annuali era facilmente rinvenibile nella sentenza *Betray*¹²¹, in cui la Corte ha ritenuto che una persona che lavorava in un'impresa specificamente creata da un Comune olandese al solo fine di occupare persone temporaneamente o

¹²¹ CGCE, gr. sez., 31 maggio 1989, causa C-344/87 *Betray* contro Staatssecretaris Van Justitie.

durevolmente incapaci di inserirsi in un ambiente di lavoro ordinario, non potesse essere considerata un lavoratore, in quanto le attività esercitate non costituivano attività economiche reali ed effettive, essendo solo uno strumento di rieducazione e di reinserimento.

Nella causa *Regojo Dans* si controverteva, ancora una volta, sulla nota questione del riconoscimento del diritto agli scatti triennali di anzianità nei confronti di una lavoratrice spagnola (in applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla direttiva 1999/70/CE), reclutata "occasionalmente" (cioè sulla base di un contratto di natura fiduciaria e legato alla durata del servizio di chi aveva conferito l'incarico occasionale) presso il Consiglio di Stato, dove prestava servizio dal 1° marzo 1996 almeno fino al 25 gennaio 2012 come capo della segreteria del presidente della II sezione, avendo comunque espletato attività di lavoro temporaneo presso le pubbliche amministrazioni (anche presso la Corte costituzionale) per 31 anni e mezzo.

La situazione su cui la Corte di giustizia era chiamata a pronunciarsi nella causa *Regojo Dans* era identica a quella sfociata nell'ordinanza *Rivas Montes*, con cui la Corte ha dichiarato di non essere competente a pronunciarsi sulla conformità di tale disposizione spagnola alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. In tale ordinanza, la Corte era chiamata ad occuparsi della disposizione spagnola che prevedeva, con riferimento ai dipendenti di ruolo, la considerazione, ai fini del calcolo degli scatti di anzianità, di tutti i periodi anteriori di servizio, a prescindere dall'amministrazione nella quale essi erano stati svolti. La stessa disposizione prevedeva, per contro, con riferimento agli agenti assunti con contratto, la considerazione dei soli periodi di servizio svolti nella stessa amministrazione.

L'avvocato generale Mengozzi critica sia la sentenza *Betray* che l'ordinanza *Rivas Montes* (che verrà così smentita dalla citata ordinanza *León Medialdea*) e, in questo caso, anche la prima ordinanza *Vino*¹²², sulle cui conclusioni la Corte aveva fondato la declaratoria di incompetenza.

L'avvocato generale italiano sulla nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione evidenzia che «ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, tale nozione non può essere interpretata in vario modo, con riferimento agli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione. Essa dev'essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Orbene, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione» (conclusioni causa *Fenoll*, punto 29), richiamando sia la sentenza *O'Brien*¹²³ sull'applicazione della clausola 4 della direttiva 1997/81/CE sul lavoro a tempo parziale ai giudici onorari britannici sia la sentenza *Union syndicale Solidaires Isère*¹²⁴ sull'applicazione della direttiva 2003/88/CE per quanto riguarda i riposi giornalieri anche ai lavoratori occasionali e stagionali con "contratto di assistenza educativa" della durata massima di 80 giorni l'anno sia la fondamentale sentenza *Lawrie-Blum*¹²⁵ sul criterio del vincolo di subordinazione ricavato dal diritto alla libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità, applicato in Germania a tirocinanti

¹²² Corte giust., sez. VI, ordd. 11 novembre 2010 e 22 giugno 2011, rispettivamente in cause C-20/10 e C-161/11 *Vino c/ Poste italiane*. L'avvocato generale Mengozzi nella causa C-177/14 *Regojo Dans* così censura le ordinanze *Rivas Montes* e *Vino* nella lunghissima nota 73: «In ogni caso, la soluzione accolta dalla Corte nell'ordinanza *Rivas Montes* mi sembra criticabile. Infatti, nella misura in cui la ricorrente era stata assunta a tempo determinato, e taluni lavoratori a tempo indeterminato (i dipendenti di ruolo) beneficiavano del vantaggio ad essa negato, sarebbe stato preferibile, a mio avviso, ritenere che fosse integrata una disparità di trattamento vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. Negare alla sig.ra *Rivas Montes*, come fatto dalla Corte, il beneficio di tale clausola 4 si risolve nell'esigere che tutti i lavoratori a tempo indeterminato comparabili (dipendenti di ruolo e agenti assunti con contratto a tempo indeterminato), e non solo taluni lavoratori a tempo indeterminato comparabili (i dipendenti di ruolo), beneficino del vantaggio negato al lavoratore a tempo determinato che si reputa vittima di una discriminazione. Siamo in presenza in tal caso, mi sembra, di un'interpretazione restrittiva della citata clausola 4, mentre gli obiettivi di detto accordo quadro e il suo effetto utile richiedono un'interpretazione ampia della clausola in parola. Infine, rilevo che nell'ordinanza *Vino*, sulla quale si fonda la Corte nell'ordinanza *Rivas Montes*, nessun lavoratore a tempo indeterminato poteva beneficiare del vantaggio rivendicato dal ricorrente, in quanto un siffatto vantaggio consisteva nell'indicazione obbligatoria, nel contratto di lavoro a tempo determinato, della ragione per la quale esso era concluso a tempo determinato (posto che l'omissione di una siffatta indicazione comportava la riqualificazione in contratto di lavoro a tempo indeterminato). Si era dunque effettivamente in presenza di una disparità di trattamento fra taluni lavoratori a tempo determinato (quelli al servizio, come il ricorrente, delle poste italiane, la cui normativa prevedeva che il contratto non doveva menzionare la ragione per la quale esso era concluso a tempo determinato) e altri lavoratori a tempo determinato (quelli che beneficiavano delle disposizioni di diritto comune, ossia il cui contratto doveva menzionare la ragione per la quale esso era a tempo determinato). V. ordinanza *Vino* (C-20/10, EU:C:2010:677, punti 15, 16 e 57).».

¹²³ CGUE, sez. II, 1° marzo 2012, causa C-393/10 *O'Brien* contro *Ministro della Giustizia*.

¹²⁴ CGUE, sez. II, 14 ottobre 2010, causa C-428/09 *Union syndacale Solidaires Isère* contro *Primo Ministro ed altri*.

¹²⁵ CGCE, 3 luglio 1986, causa C-66/85 *Lawrie-Blum* contro *Land Baden-Württemberg*.

insegnanti nel pubblico impiego (v. conclusioni causa *Regojo Dans*, nota 13), sia, infine, la sentenza *Sibilio*¹²⁶ sui lavoratori socialmente utili in Italia (conclusioni causa *Regojo Dans*, punto 22).

Secondo Mengozzi, la nozione di lavoratore deve fondarsi su criteri obiettivi, e tutte le circostanze del caso devono essere valutate nel loro complesso. A tal riguardo, la natura giuridica *sui generis* di un rapporto di lavoro con riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione. Ciò significa in concreto, nell'ambito della causa *Fenoll*, che il fatto che le persone disabili che soggiornano in un CAT siano assoggettate solo a talune disposizioni del codice del lavoro francese non può costituire un ostacolo con riferimento alla potenziale qualificazione di suddette persone come «lavoratore» ai sensi della direttiva 2003/88 (conclusioni causa *Fenoll*, punto 30).

Pertanto, la Corte di giustizia nella sentenza *Fenoll*, accogliendo le conclusioni dell'avvocato generale sulle questioni pregiudiziali sollevate dalla Cassazione francese, ha precisato che la nozione di «lavoratore [subordinato]» di cui all'art.7 della direttiva 2003/88/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e all'art.31, par.2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea deve essere interpretata nel senso che essa può comprendere un disabile ammesso in un centro di aiuto attraverso il lavoro (CAT), nonostante l'ordinamento transalpino configuri le prestazioni rese presso i CAT come di natura meramente previdenziale e assistenziale, e non lavorativa.

La Corte di giustizia non si pronunzia sull'applicazione diretta ed orizzontale della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nella causa *Fenoll* perché, sempre accogliendo le conclusioni di Mengozzi, evidenzia che *ratione temporis* la fattispecie del giudizio principale si era conclusa in periodo antecedente all'entrata in vigore dal 1° dicembre 2009 del Trattato di Lisbona, momento dal quale se ne potesse inferire l'applicazione diretta come norma dei Trattati (art.6 TUE).

Anche nella sentenza *Regojo Dans*, accogliendo le conclusioni dell'avvocato generale italiano e rivedendo il precedente orientamento dell'ordinanza *Rivas Montes* sulle questioni pregiudiziali sollevate dal Tribunale Supremo spagnolo, la Corte di giustizia precisa che la nozione di «lavoratore a tempo determinato», ai sensi della clausola 3, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che si applica a un lavoratore «occasionale» quale la ricorrente nel procedimento principale e dichiara che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, la quale esclude, prescindendo da qualsiasi giustificazione per ragioni oggettive, il personale reclutato occasionalmente dal diritto di percepire una maggiorazione corrispondente allo scatto triennale di anzianità accordata, segnatamente, ai dipendenti di ruolo, quando, relativamente alla percezione della maggiorazione di cui trattasi, le due summenzionate categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili.

17. La giurisprudenza della Corte di giustizia e l'incoerenza con il diritto dell'Unione della nuova disciplina del lavoro intermittente e del lavoro a tempo parziale

Pare evidente che questa giurisprudenza sovranazionale, recuperando il proprio *spatium deliberandi* nell'interpretazione e nell'applicazione delle direttive sociali, limita la discrezionalità degli Stati membri quanto alla proliferazione dei contratti di lavoro atipici, consentendo alle Corti superiori nazionali una maggiore effettività interpretativa nella tutela dei diritti fondamentali.

Peraltro, come la sentenza *Mangold* per la disciplina dei contratti a tempo determinato, la sentenza *Wippel*¹²⁷ della Grande Sezione della Corte di giustizia ha rappresentato la posizione meno avanzata della Corte europea nell'intervenire sulla legislazione interna in materia di flessibilità lavorativa, dichiarando sostanzialmente la propria incompetenza per lasciare ampio spazio alla discrezionalità degli Stati membri, in un momento storico 2004-2005 in cui la parola d'ordine in Europa era ancora fondata sull'incentivazione dell'occupabilità attraverso l'uso flessibile dei contratti di lavoro atipici, come nel caso austriaco *Wippel* una fattispecie di lavoro intermittente senza determinazione della durata minima settimanale o mensile (l'archetipo, quindi, del modello del lavoro intermittente introdotto dal d.lgs. n.276/2003, attualmente

¹²⁶ CGUE, sez. VI, 15 marzo 2012, causa C-157/11 *Giuseppe Sibilio* contro *Comune di Afragola*. La Corte di giustizia al punto 48 precisa testualmente, riportando poi inusualmente (è estremamente raro l'uso di note nelle sentenze della Corte europea) nella nota 1 un'intera parte dell'ordinanza di rinvio del Tribunale di Napoli: «Si deve tuttavia constatare che, a parere del Comune, che si riferisce, al riguardo, ad una giurisprudenza dei giudici nazionali, il diritto italiano non esclude che le prestazioni fornite nel contesto di un progetto di lavori socialmente utili possano, in realtà, presentare concretamente le caratteristiche di una prestazione di lavoro subordinato. Se così è, il legislatore italiano non può rifiutare la qualifica giuridica di rapporto di lavoro subordinato a rapporti che, oggettivamente, rivestono una siffatta natura. Spetta al giudice del rinvio e non alla Corte verificare la fondatezza di tale valutazione del diritto nazionale».

¹²⁷ CGCE, gr. sez., 12 ottobre 2004, causa C-312/02 *Nicole Wippel* contro *Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG*.

disciplinato dagli artt.13-18 del d.lgs. n.81/2015), indirettamente legittimando tale tipologia contrattuale atipica per avere escluso la comparabilità tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale con orario definito.

Viceversa, le conclusioni dell'Avvocato generale Mengozzi nelle cause *Fenoll e Regojo Dans*, recepite dalla Corte di giustizia anche nella sentenza *FNV*, con l'individuazione di una nozione unitaria comunitaria di lavoratore subordinato in relazione alla direttiva 2003/88/Ce e con l'estensione del campo di applicazione del principio di uguaglianza e non discriminazione della direttiva 1999/70/Ce (e, quindi, della direttiva 1997/81/Ce sul lavoro a tempo parziale) avrebbero potuto consentire anche un ripensamento (*rectius*, l'abrogazione) dell'istituto del lavoro intermittente, adottando il modello tedesco del lavoro a chiamata e una determinazione minima *ex lege* dell'orario di lavoro¹²⁸, sicuramente compatibile con il diritto dell'Unione.

Invece, non solo il contratto di lavoro a chiamata non è stato abrogato, ma non sono state eliminate quelle condizioni di discriminazione per età, per violazione dell'art.6 della direttiva 2000/78/Ce, che la più attenta giurisprudenza di merito¹²⁹ aveva recentemente segnalato e che il legislatore del d.lgs. n.81/2015 ha confermato, limitandosi all'art.13, c.2 a destinare "in ogni caso" l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente non più a soggetti di età superiore a 45 anni (art.34, c.2, d.lgs. n.276/2003) ma a lavoratori di età superiore a 55 anni.

Effettivamente, questa discriminazione per età dei lavoratori potenzialmente destinatari della tipologia contrattuale in questione non ha alcun senso né promozionale del lavoro di soggetti svantaggiati (condizione presente in qualche misura nella norma abrogata) né rispetto ad esigenze di migliore e maggiore flessibilità nell'organizzazione aziendale, se non come regolazione surrettizia di una vera e propria ipotesi di contratto a tempo determinato con limiti massimi di servizio (art.13, c.3, d.lgs. n.81/2015).

Infine, un discorso a parte sulla compatibilità con il diritto dell'Unione europea merita l'analisi della nuova disciplina del lavoro a tempo parziale (artt.4-12 d.lgs. n.81/2015), che ha abrogato la precedente normativa di cui al d.lgs. n.61/2000, attuativo della direttiva 97/81/Ce sul lavoro a tempo parziale (che, come la direttiva 1999/70/Ce, non è neanche menzionata nel Jobs act).

L'eliminazione della distinzione tra part time verticale, orizzontale e misto, l'unificazione delle condizioni di flessibilità sia in merito alla collocazione del monte ore concordato (c.d. clausola flessibile) sia in merito alla variazione in aumento della prestazione lavorativa (c.d. clausola elastica) nelle «clausole elastiche», la sostanziale perdita di importanza del consenso del lavoratore rispetto all'adesione o alla revoca delle modifiche contrattuali con valorizzazione indiretta ma abbastanza esplicita del potere unilaterale del datore di lavoro sono tutte riconducibili, come *occasio* dell'intervento legislativo, alla sentenza *Mascellani*¹³⁰ della Corte di giustizia, giustamente criticata in dottrina anche rispetto ad altri più autorevoli precedenti della Corte come le sentenze *Michaeler*¹³¹, *Bruno e Pettini*¹³² e *O'Brien* per la mancata valorizzazione del consenso individuale del lavoratore rispetto alle scelte della P.A. di trasformazione dei contratti da part time in full time e per la posizione argomentativa dell'Avvocato generale Wahl nelle sue conclusioni¹³³, che aderisce a posizioni anche datate della dottrina anglosassone¹³⁴, che svalutano l'effettiva delle clausole della direttiva 97/81 per evidenziarne soprattutto la valenza programmatica.

¹²⁸ L'art. 12, n. 1, della legge tedesca del 21 dicembre 2000 sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a tempo determinato (Teilzeit- und Befristungsgesetz, in BGBl. I, pag. 1966) dispone quanto segue: «Il datore di lavoro e il lavoratore possono pattuire che quest'ultimo sia tenuto ad effettuare la propria prestazione lavorativa a seconda del carico di lavoro (lavoro su chiamata). Tale patto deve stabilire una determinata durata dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero. Qualora non sia stabilita la durata dell'orario di lavoro settimanale, si considera pattuito un orario di lavoro di dieci ore. Qualora non sia stabilita la durata dell'orario di lavoro giornaliero, il datore di lavoro è tenuto ad impiegare il lavoratore ogni volta per almeno tre ore consecutive» (cfr. sul punto, conclusioni dell'Avvocato generale Kokott nella causa *Wippel*, punto 74).

¹²⁹ App. Milano (Pres. Curcio, Est. Bianchini), 15 aprile 2014, su *RIDL*, 2015, II, 534 ss., con nota di Calafà.

¹³⁰ CGUE, sez. III, 15 ottobre 2014, causa C-221/13 *Mascellani* contro *Ministero della Giustizia*, su *RIDL*, II, 2015, 352 ss., con nota di Delfino, giustamente molto critica soprattutto nei confronti delle conclusioni dell'Avvocato generale Wahl. In dottrina, v. anche Brollo, 2015, nonché, sull'art. 16 della l. 183/2010 sottoposto alla questione di compatibilità Ue, Brollo, 2011; Passalacqua, 2010; Bolego, 2012; Pinto, 2013.

¹³¹ CGCE, sez. III, 24 ottobre 2008, cause riunite C-55/06 e C-57/06 *Othmar Michaeler* ed altri c. *Provincia autonoma Bolzano*.

¹³² CGUE, sez. II, 10 giugno 2010, cause riunite C-395/08 e C-395/08 *Inps* contro *Bruno, Pettini, Lotti e Matteucci*, che interviene sul trattamento pensionistico di piloti Alitalia assunti con part time verticale ciclico a tempo indeterminato. In dottrina v. Delfino, 2011.

¹³³ Depositato il 22 maggio 2014.

¹³⁴ Barnard, 2012, secondo il quale «gran parte delle rimanenti norme della direttiva 97/81 dà l'impressione di avere valore più esortativo che giuridicamente vincolante»; Jeffery, 1998, che afferma che «il disposto della clausola 5.2 [della direttiva 97/81] è vago, e lascia assai incerti in merito all'applicabilità della norma generale».

Francamente, la soluzione interpretativa della sentenza *Mascellani* appare condizionata dalla particolare vicenda italiana della causa principale¹³⁵, che ha evidentemente irritato il Collegio della III Sezione della Corte di Lussemburgo (e, soprattutto, l'Avvocato generale), già alle prese contestualmente con le questioni ben più complesse e importanti del lavoro marittimo e del precariato pubblico italiano, dopo aver terrorizzato lo Stato italiano con la sentenza *Carratù* e l'ordinanza *Papalia*.

Ciò spiega la mancata applicazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e la sostanziale svalutazione della clausola 5, punto 2, dello stesso accordo.

Ma non spiega i motivi per cui il legislatore italiano abbia modificato la precedente disciplina del lavoro a tempo parziale senza consultare le parti sociali, in violazione della clausola 5, punto 1, e della clausola 6, punto 2, di non regressione, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva 97/81/Ce, abbassando il livello generale di tutela generale dei lavoratori soprattutto per quanto riguarda il potere ormai sostanzialmente discrezionale e unilaterale del datore di lavoro di modificare in quantità e distribuzione l'orario già concordato attraverso una certificazione disinvolta a favore della parte più forte del rapporto di lavoro delle clausole elastiche.

Peraltro, l'eliminazione del part time di tipo verticale nella terminologia della disciplina sembra strumentale ad evitare un ripensamento interpretativo sulla data *querelle* del (negato¹³⁶) riconoscimento del diritto dei lavoratori con part time verticale a beneficiare dell'indennità di disoccupazione involontaria durante i periodi di sospensione dell'attività lavorativa.

Infatti, i requisiti della NASpI di cui all'art. 3 del d.lgs. n.22/2015 continuano a prevedere come requisiti per l'accesso alla nuova prestazione di disoccupazione che il lavoratore versi nello stato di disoccupazione, definito ai sensi dell'art.1, c.2, lett.c), d.lgs. n.181/2000 e che tale disoccupazione sia involontaria, ma la nozione di disoccupazione involontaria non può (più) essere quella legata alla libera volontà del lavoratore nella stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale, come individuata dalla citata sentenza delle Sezioni unite del 2003 e come, sul lavoro a chiamata, confermato dalla citata sentenza *Wippel* della Grande Sezione della Cgue del 2004, perché smentita – tale nozione restrittiva di disoccupazione involontaria, oltre che dal comune senso del pudore e dal comune buon senso che il lavoratore continua ad essere il soggetto debole del rapporto di lavoro anche nel momento genetico della costituzione del contratto, nell'assenza totale in Italia di un sistema pubblico di collocamento o impiego – dal dato letterale che anche la risoluzione consensuale di cui all'art.7 della l. n. 604/1996 (come modificato dalla l. n.92/2012) continua a dare diritto alla nuova prestazione di disoccupazione (art.3, c.2, d.lgs. n.23/2015) e dall'applicazione diretta della clausola 4 di non discriminazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, come operata dalla sentenza *Bruno e Pettini* della Corte di giustizia.

Senza dubbio, per evitare il serio rischio di introdurre quegli strumenti di flessibilità ragionevole nei rapporti di lavoro secondo le migliori indicazioni del sistema di *flexicurity*, che sarebbero andati nell'interesse sia dei lavoratori che delle imprese soprattutto in quei settori produttivi che operano prevalentemente con attività ciclica solo in alcuni mesi dell'anno, il legislatore del d.lgs. n.81/2015 ha intelligentemente negato anche il presupposto tipologico da cui si sarebbe potuto evincere il diritto alla prestazione di disoccupazione, cioè che la modalità organizzativa della distribuzione dell'orario di lavoro sia con part time verticale.

Come al solito, il legislatore nazionale continua a seguire la logica secondo cui solo la cattiva giurisprudenza delle Corti superiori nazionali e/o sovranazionali va applicata, quando è salvaguardata la (presunta) ragion di Stato e quindi i conti pubblici.

Non ancora sedimentata appare la *lectio* economico-giuridica della Corte di giustizia nella causa *Mascolo*, in cui è emerso sia durante il dibattito a Lussemburgo che nella decisione della Corte europea, sulla base dei documenti ufficiali contabili nazionali, che non sussistono ragioni finanziarie per giustificare il sistema di reclutamento scolastico per supplenze, più costoso della stabilità lavorativa dei lavoratori precari.

18. Conclusioni: una riforma del lavoro a tempo indeterminato non permanente

La necessaria scelta governativa, imposta dalla Corte di giustizia e autorizzata dalla Commissione Ue, di modificare la disciplina del contratto a tempo determinato e del contratto di somministrazione per consentire, dopo oltre venti anni dal suo inizio, il completamento delle procedure di privatizzazione di Poste italiane e lo smaltimento dell'abnorme contenzioso sulla flessibilità lavorativa provocato dalla natura mista pubblica-privata (o totalmente pubblica, secondo la sentenza *Carratù* della Cgue) della più grande impresa

¹³⁵ Esaurientemente descritte nella conclusione dell'Avvocato generale Wahl nella causa C-221/13, punti 15-18.

¹³⁶ Cfr. Cass, ss.uu., n.1732/2003; Corte cost., 24 marzo 2006, n. 121.

(per numero di dipendenti e per il ruolo strategico che attualmente occupa anche per le finanze pubbliche) operante sul territorio nazionale costituisce l'obiettivo implicito e condivisibile di questa riforma straordinaria del lavoro, che parte dal decreto Poletti e si perfeziona con il d.lgs. n.81/2015.

E' per questo motivo, però, che l'ultima (e si spera definitiva) legislazione postale del lavoro nasce con l'intima vocazione di essere totalmente modificata e integralmente rivista con uno o più decreti legislativi, entro un anno dall'entrata in vigore, utilizzando le possibilità correttive offerte dall'art.1, c.13, della stessa l. delega n.183/2014.

Il d.lgs. n.81/2015, e i provvedimenti normativi che l'hanno preceduto e preparato (compreso il d.lgs. n.23/2015), si muove con l'obiettivo esplicito di abbassare tutte le tutele dei lavoratori sia per quanto riguarda le tipologie flessibili sia per la flessibilità in uscita del normo-tipo del contratto a tempo indeterminato, per creare quello shock positivo che, stimolando l'iniziativa economica degli imprenditori per il minor costo del lavoro e per il minor rischio possibile di contenzioso in caso di cessazione dei rapporti di lavoro, possa indurre le aziende a creare nuovi posti di lavoro stabili non permanenti o per allungare senza conseguenze la durata dei rapporti flessibili (che, a parità del costo di lavoro al termine degli sgravi triennali della legge di stabilità, diventeranno molto più convenienti per le imprese rispetto al contratto a tempo determinato). Sotto questo profilo, potremmo definire il riordino delle tipologie contrattuali come una "psico-legislazione", una normativa che opera sul piano delle motivazioni delle imprese per creare nuova occupazione e investire. Una legislazione necessariamente a termine, evidentemente.

Non può essere tollerata che per breve periodo, una specie di *start up* delle regole della libertà contrattuale nel mercato del lavoro, una legislazione che nasce:

- contro il diritto dell'Unione europea, di cui vengono ignorate le specifiche direttive e non applicate le più importanti decisioni della Corte di giustizia;
- contro la Costituzione nazionale, di cui vengono violati fondamentali articoli, compreso l'art.117, c.1, sull'attuazione legislativa degli obblighi comunitari;
- contro la legge sub-costituzionale n.234/2012 che disciplina i procedimenti normativi per l'attuazione degli obblighi derivanti dalla partecipazione dell'Italia all'Unione europea;
- contro la l. n.400/1988 che disciplina anche l'iter di formazione dei decreti legislativi e che detta una tempistica rigorosa per la trasmissione dello schema di decreto legislativo definitivo al Capo dello Stato, che è stata rispettata né per i dd.lggss. nn.80 e 81 del 2015 né per gli ultimi quattro schemi di decreto legislativo attuativi della legge delega del Jobs act, non ancora firmati dal Presidente della Repubblica e con scadenza della delega al 15 settembre 2015;
- contro la funzione giurisdizionale e i giudici, accusati sostanzialmente di aver provocato le recenti decisioni della Corte di giustizia contro lo Stato italiano, soprattutto a causa dei rinvii pregiudiziali della Corte costituzionale e della Cassazione;
- contro il sindacato (tutto il sindacato, a differenza di quanto accaduto con il d.lgs. n.368/2001, in relazione al quale soltanto la Cgil si dissociò dalla sottoscrizione dell'accordo sindacale proposto ad aprile 2001 dalla Confindustria postale e che costituirà la base del successivo decreto attuativo della direttiva 1999/70/Ce), colpevole in particolare per aver partecipato (Cgil e Gilda) attivamente nelle cause pregiudiziali *Mascolo* ed altri a sostenere i diritti dei supplenti della scuola pubblica contro un sistema demenziale di reclutamento precario;
- contro centinaia di migliaia di lavoratori pubblici precari, i cui processi di stabilizzazione lavorativa avviati dal Governo Letta con i dd.ll. nn. 101 e 104 del 2013 sono stati o negati o ritardati o travisati come nel caso della scuola pubblica, nonostante (e contro) gli esiti interpretativi della sentenza *Mascolo* della Cgue.

Dopo aver apprezzato i primi risultati positivi di una legislazione che, in modo incoerente e asistemico, azzerava o riduceva le tutele dei lavoratori lasciando però troppi margini all'interpretazione per recuperare l'apparente *vulnus* di garanzie ai diritti della parte più debole del rapporto di lavoro, per abbassare il costo di lavoro in via generale per un periodo temporale sufficientemente adeguato per stimolare gli investimenti delle imprese private, occorrerà riordinare immediatamente e più efficacemente la disciplina giuslavoristica delle tipologie contrattuali.

Altrimenti, il rischio serio è che l'Unione europea non esista più non tanto (e non solo) nelle sue Istituzioni politiche, che effettivamente paiono estremamente fragili, ma nello straordinario sistema di tutela giurisdizionale dei diritti fondamentali che si è costruito nel rapporto con la Corte di giustizia dei Giudici nazionali delle magistrature superiori, in particolare con la Corte costituzionale italiana sul precariato scolastico, con la Cassazione italiana sul precariato dei marittimi, con il Consiglio di Stato italiano nella

causa *Valenza*, con la Cassazione francese nella causa *Fenoll*, con la Cassazione tedesca nella causa *Kücük*¹³⁷, con il Tribunale supremo spagnolo nella causa *Regojo Dans*, con l'Alta Corte britannica nella causa *O'Brien*.

Questo sistema di tutela giurisdizionale *multilevel* euro-unitario costituisce il fondamento e la legittimazione dell'attuale organizzazione politico-amministrativa-sociale-economica che denominiamo Unione europea, perché opera nel solco delle comuni tradizioni costituzionali europee e ha consentito ad un Collegio sovranazionale composto da giudici nominati dalla Slovenia, dalla Romania, dall'Irlanda, dalla Svezia e dalla Lituania di interloquire positivamente sul piano interpretativo con i giudici italiani per risolvere problemi strutturali dell'ordinamento interno, come nelle sentenze *Carratù*, *Mascellani*, *Fiamingo e Mascolo* e come nell'ordinanza *Papalia*, rappresentando visibilmente nel dialogo con la magistratura nazionale quell'«unica comunità di diritto»¹³⁸ perché, come la Corte di giustizia ha affermato nel Parere 1/09 dell'8 marzo 2011 in seduta plenaria, riferendosi in particolare al sistema istituito dall'articolo 267 TFUE, «le funzioni attribuite, rispettivamente, ai giudici nazionali e alla Corte sono essenziali alla salvaguardia della natura stessa dell'ordinamento istituito dai Trattati» (punto 85).

Infatti, come ha affermato la Cassazione federale del lavoro tedesca con la sentenza del 18 luglio 2012, n.7, in sede di riassunzione della causa pregiudiziale della lavoratrice *Kücük* dopo la decisione della Corte di giustizia, esiste una situazione abusiva «secondo il diritto germanico» (così testualmente la decisione) nel fatto che la dipendente pubblica precaria addetta ai servizi di cancelleria lavori ininterrottamente per dieci anni - sulla base di 13 contratti a tempo determinato tutti motivati dall'esigenza di sostituire un'unica dipendente a tempo indeterminato assente per congedi parentali e quindi per legittime ragioni oggettive - e che tale abuso consenta la riqualificazione in contratto a tempo indeterminato dei «legittimi» contratti successivi consecutivi, nonostante in Italia più di un interprete abbia utilizzato la sentenza *Kücük* della Cgue per affermare principi diametralmente opposti a quelli enunciati dalla Corte di giustizia e confermati dalla Cassazione tedesca.

Così come, la Cassazione italiana nella sentenza n.62/2015, in sede di riassunzione delle cause pregiudiziali *Fiamingo ed altri* sul lavoro marittimo, ha affermato che esiste una situazione abusiva «secondo il diritto italiano» nella successione di contratti a tempo determinato privi di ragioni oggettive temporanee, ai sensi dell'art.1344 c.c., anche quando formalmente siano state rispettate le norme del codice della navigazione che assicurano già dal 1942 una efficace tutela contro gli abusi.

L'abuso contrattuale è principio generale dell'ordinamento interno sia in Italia che in Germania che negli altri Stati membri dell'Unione europea.

Non sarà una pessima operazione di *maquillage* normativo come quella operata dall'esuberante e giovanile legislatore del Jobs act a cancellare le tracce delle tutele e delle garanzie minime dei diritti fondamentali dei lavoratori, incastonate nella Costituzione e nei principi civilistici fondamentali della comunità nazionale.

Riferimenti bibliografici

Adamo U. (2013), *Nel dialogo con la Corte di giustizia la Corte costituzionale è un organo giurisdizionale nazionale anche nel giudizio incidentale. Note a caldo sull'ord. n. 207/2013*, in www.forumcostituzionale.it, 24 luglio 2013

Aimo M. (2006), *Il contratto a termine alla prova*, in *LD*, 462 ss.

Aimo M. (2015), *I precari della scuola tra vincoli europei e mancanze del legislatore domestico*, su WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, IT - 249 ss.

Ales E. (2014), *Contratti a termine e pubbliche amministrazioni: quousque tandem*, in *RIDL*, II, 86 ss.

Ales E. (2015), *La nuova disciplina del contratto a termine è conforme al diritto comunitario? Una risposta (nel complesso) positiva*, in *RIDL*, 2015, II, 301 ss.

Alessi C. (2013), *Le modifiche in tema di lavoro a termine nel «decreto lavoro». Alcune osservazioni in tema di acausalità*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, IT, n.188

Andreoni A. (2005), *La Corte di Giustizia e la clausola di "non regresso" nella direttiva sul contratto a termine*, in <http://www.cgil.it/giuridico>

Andreoni A. (2006), *Lavoro a tempo determinato e Corte di giustizia: il redde rationem*, in www.cgil.it/giuridico

¹³⁷ Le questioni pregiudiziali sollevate dalla Cassazione federale del lavoro tedesca nella causa *Kücük* sono state risolte da CGUE, sez. II, 26 gennaio 2012, causa C-586/10 *Kücük* contro *Land Nordrhein Westfalen*. Sulla sentenza *Kücük* v. il fondamentale commento di Menghini, 2012; nonché Lhernould, 2012; Meinel, 2012; Drosdeck e Bitsch, 2012; Brose e Sagan, 2012; Maschmann, 2012.

¹³⁸ La definizione è dell'Avvocato generale Wahl nelle conclusioni delle cause riunite C-58/13 e C-59/13 *Torresi e Torresi* contro *Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Macerata*, presentate il 10 aprile 2014, punto 51.

- Angelini L. (2003), *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporaneità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, in *RGL*, 88-95
- Angiolini V. e Andreoni A. (2009), *Lavoro a termine, processi pendenti e Corte Costituzionale. A proposito della sentenza n. 214/09*, su www.cgil.it/giuridico
- Babirad R. M. (2015), *Case comment: FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, in *European Competition Law Review*, 181-186
- Ballestrieri F. (2002), *Brevi osservazioni sulla nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. delegato 6 settembre 2001, n. 368)*, in *ADL*, 115
- Barnard C. (2012), *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 4^a ed., 437
- Bellavista A. (2003), *La direttiva sul lavoro a tempo determinato*, Garilli A. (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 37 ss.
- Barbera A. (2012), *Appunti per una discussione sul ripristino di disposizioni abrogate*, in www.forumcostituzionale.it
- Bolego G. (2012), *Disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale*, in Nogler L. e Marinelli M. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro (legge 4 dicembre 2010, n.183)*, Giappichelli, Torino, I, 99 ss.
- Bonardi O. (2006), *Le clausole di non regresso e il divieto di discriminazioni per motivi di età secondo la Corte di giustizia*, nota a CGUE, gr. sez., 22 novembre 2005, causa C-144/2004 *Mangold c/ Helm*, in *RIDL*, II, 251 ss.
- Bonetti P. (2013), *Somministrazione e direttiva 2008/104/ce: il non adeguamento dell'ordinamento interno*, in *LG*, 10, 879 ss.
- Boonstra K. (2013), *Tijdschrift Recht en Arbeid*, n°11, 32-33
- Borrelli S. (2009), *La nozione di "lavoratore" e l'efficacia dell'art. 39 del Trattato Ce*, in *RIDL*, II, 225 ss.
- Borzaga M. (2011), *L'intervento legislativo sul caso Poste Italiane e le sanzioni contro l'abuso di contratti a termine nel pubblico impiego: la Corte di giustizia si pronuncia ancora sulle "peculiarità" dell'ordinamento italiano*, in *RIDL*, 2011, II, 859 ss.
- Bousez F. (2013), *«Stabilisation» de la relation de travail des salariés du secteur public en CDD: une reprise d'ancienneté s'impose*, in *La Semaine Juridique - Social* 2013 n° 13, 34-35
- Bousez F. (2014a), *La directive sur le travail à durée déterminée ne s'applique pas aux relations de travail intérimaire*, in *La Semaine Juridique - Social*, n° 6, 20-21
- Bousez F. (2014b), *Utilisation abusive par l'administration publique de CDD successifs*, in *La Semaine Juridique - Social*, n° 40, 31-32
- Bousez F. (2014c), *Recours irrégulier au CDD et licenciement injustifié*, in *La Semaine Juridique - Social*, n° 40, 33-34
- Broussy E. – Cassagnabère H. – Gänser C. (2014), *Chronique de jurisprudence de la CJUE. Travail - Prévention de l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée*, in *L'actualité juridique; droit administratif*, 154-1155
- Bresciani I. (2015), *Collaboratori ed esperti linguistici: contratto a tempo determinato e trattamento economico*, nota a Cass. 15 ottobre 2014, n. 21831, in *LG*, 2015, 257 ss.
- Brollo M. (2011), *Il 'ri-esame' del part-time 'trasformato' nel lavoro pubblico*, in Miscione M. e D. Garofalo (a cura di), *Il Collegato lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Giuffrè, Milano, 681 ss.
- Brollo M. (2012), *Il diritto del mercato del lavoro postmoderno*, in *ADL*, I, 857 ss.
- Brollo M. (2014), *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, su *ADL*, 1245 ss.
- Brollo M. (2015), *Il potere di revoca del part-time nelle P.A. supera il vaglio della Corte di Giustizia UE*, in *LG*, 1, 32 ss.
- Bronzini G. (2015), *Rapporto di lavoro, diritti sociali e Carte europee dei diritti. Regole di ingaggio, livello di protezione, rapporti tra le due Carte*, in *WP CSDLE*, n. 118.
- Bronzini G. (2015), *Il rapporto sui diritti fondamentali in Europa*, in *RIDL*, III, 61 ss.
- Brose W. e Sagan A. (2012), *Kettenbefristung wegen Vertretungsbedarfs im Zwielficht des Unionsrechts*, in *NZA*, 308-310
- Buffa F. (2011), *Problematiche interpretative dell'art. 32, commi 5-7, della legge n. 183/2010 alla luce della giurisprudenza comunitaria, CEDU, costituzionale e di legittimità*, Relazione n.2 del 12 gennaio 2011 dell'Ufficio del Massimario della Cassazione
- Buffa F. (2012a), *Il diritto del lavoro e della previdenza sociale nella giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo e nel dialogo "multilevel" tra le Corti*, relazione all'incontro di studi per magistrati "Il diritto del lavoro dell'Unione europea", organizzato dal Consiglio Superiore della Magistratura, in Roma, 16/18 gennaio 2012, pubblicata su www.giustizia.it.
- Buffa F. (2012b), *Il precariato scolastico e la tutela dei diritti nella disciplina e giurisprudenza comunitaria e nazionale, tra esigenze di specialità e principio di eguaglianza*, Relazione n.190 del 24 ottobre 2012 dell'Ufficio del Massimario della Cassazione
- Buffa F. (2015), *La nuova disciplina del licenziamento e le fonti internazionali*, in *ADL*, 3, 566 ss.
- Buono L. (2013), *ERA-Forum : scripta iuris europaei*, 452-454
- Calafà L. (2015), *Il dialogo multilevel tra le Corti e la "dialettica prevalente": le supplenze scolastiche al vaglio della Corte di giustizia*, in *RIDL*, II, 336 ss.
- Calafà L. (2015), *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all'età: prove di disapplicazione*, in *RIDL*, II, 541 ss.
- Cappuccio L. (2011), *Il caso Mangold e l'evoluzione della giurisprudenza comunitaria sul principio di non discriminazione*, in Cartabia M. (a cura di), *Dieci Casi sui Diritti in Europa: uno strumento didattico*, Il Mulino, Bologna, 111 ss.
- Carabelli U. – Leccese V., Dondi G. e Garofalo L. (2004), *L'interpretazione delle clausole di non regresso*, in *GDL*, 536, 559 e 569
- Carabelli U. – Leccese V. (2005), *Libertà di concorrenza e protezione sociale a confronto. Le clausole di favor e di non regresso nelle direttive sociali*, in *Contratto e impresa / Europa*, 2, 539
- Casola M. (2013), *Come è possibile abusare di contratti a termine legittimi?*, in *RIDL*, 3, 547 ss.
- Catalucci C. (2006), *Direttive europee, clausola di non regresso e modelli di recepimento*, in *RGL*, II, 309-340
- Celotto A., *Reviviscenza degli atti normativi*, in *Enc.giur.*, vol. XVII, 1998, ad vocem
- Cester C. (2012), *Il trasferimento del personale 'ATA' dagli Enti locali allo Stato davanti alla Corte di giustizia*, in *RIDL*, 1, II, 124 ss.
- Charbonneau A. (2014), *L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale. Application de la directive CDD aux marins*, in *Revue de jurisprudence sociale*, 555-556
- Chieco P. (2015), *Crisi economica, vincoli europei e diritti fondamentali dei lavoratori*, relazione provvisoria al XVII Congresso AIDLASS di Foggia del 28-29-30 maggio 2015, su www.aidlass.it.

- Ciaroni L. (2006), *Autonomia privata e principio di non discriminazione*, nota a CGUE, gr. sez., 22 novembre 2005, causa C-144/2004 *Mangold c/ Helm*, in *GI*, 2006, 1816 ss.
- Cimino B. (2014), *Restano incerte le prospettive del precariato pubblico dopo l'ordinanza Papalia della Corte di giustizia*, in *LPA*, II, 1033 ss.
- Cinelli M. e C.A. Nicolini (2015), *L'attuazione del jobs act: le nuove tutele per i disoccupati*, in *RIDL*, III, 115 ss.
- Ciriello A. (2007), *Il contratto a tempo determinato*, in *DML*, 2007, 363 ss.
- Ciriello A. (2011), *L'ordinanza di legittimità costituzionale della Cassazione sull'art. 32, commi 5 e 6, l. n. 183/2010*, M. Miscione e D. Garofalo (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 2011, 437 ss.
- Colucci D. (2009), *La Giurisprudenza nazionale tra clausola di non regresso e flessibilità: gli orientamenti*, D'Onghia M. e Ricci M. (a cura di), *Contratto a termine tra pubblico e privato*, Giuffrè, Milano, 63 ss.
- Conti R. e Foglia R. (2006), *Successione di contratti di lavoro a termine nel settore pubblico*, su *Corr.giur.*, 1456 ss.;
- Coppola P. (2009), *Gli effetti delle decisioni comunitarie nei confronti dei privati*, in *LG*, 12, 1205 ss.
- Coppola P. (2010), *Integrazione tra diritto interno e diritto comunitario*, in *DPL*, n.20, *Inserto Bollettino Europeo Lavoro*, pp. XI – XXIII
- Coppola P. (2011), *Collegato lavoro, ordinamento comunitario e poteri del giudice*, in *RGL*, I, 88-89
- Coppola P. (2013), *Somministrazione e direttiva 2008/104/CE: il (non) adeguamento dell'ordinamento interno*, in *LG*, 10, 879 ss.
- Coppola P. (2014a), *Brevi note sul Decreto legge 20 marzo 2014, n. 34: "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese"*, in *LPO*, 145 ss.
- Coppola P. (2014b), *I recenti interventi legislativi sul contratto a termine. A forte rischio la tenuta eurounitaria del sistema interno*, in *WP CSDLE*, n. 198
- Coppola P. (2015), *Breve commento alla sentenza Mascolo della Corte di giustizia*, in www.europeanrights.eu, 10 gennaio 2015.
- Corazza L. (2013), *Il lavoro a termine nel diritto dell'UE*, Del Punta R. e Romei R. (a cura di), *I rapporti di lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 11 ss.
- Cosio R. (2010a), *La sentenza Kucukdeveci: le nuove frontiere del diritto dell'Unione europea sul potere di disapplicazione del giudice nazionale*, in *LG*, 1079 ss.
- Cosio R. (2010b), *La violazione della normativa sul contratto a termine: le nuove sanzioni previste nel collegato lavoro*, in *MGL*, 427 ss.
- Cosio R. (2012), *I diritti fondamentali nella giurisprudenza della Corte di giustizia*, in *RIDL*, I, 311 ss.
- Cossu B. e Giorgi F.A. (2010), *Novità in tema di conseguenze della "conversione" del contratto a tempo determinato*, in *MGL*, 896 ss.
- Crisafulli V., *Lezioni di Diritto costituzionale*, Cedam, Padova, 1993, 217
- Curti Gialdino C. (2015), *Il raddoppio dei giudici del Tribunale dell'Unione: valutazioni di merito di legittimità costituzionale europea*, in www.federalismi.it, 27 aprile 2015.
- De Martino C. (2009a), *Il diritto di precedenza dei lavoratori a tempo determinato*, D'Onghia M. e Ricci M. (a cura di), *Il contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, Giuffrè, Milano, 255 ss.
- De Martino C. (2009b), *La giurisprudenza sull'art. 4 bis D.Lgs. n. 368/2001: motivi diversi di un'unica illegittimità*, in *LG*, 161 ss.
- D'Aloia A. (2011), *Il principio di non discriminazione e l'integrazione europea "attraverso" la Corte di giustizia: riflessi del caso Mangold*, in Cartabia M. (a cura di), *Dieci Casi sui Diritti in Europa: uno strumento didattico*, Il Mulino, Bologna, 125 ss.
- De Angelis L. (2002), *Il nuovo contratto a termine: considerazioni sul regime sanzionatorio*, in *FI*, V, 38 ss.
- De Angelis L. (2007), *Il contratto di lavoro a termine nelle Pubbliche Amministrazioni alla luce della giurisprudenza comunitaria: spunti di riflessione*, in *FI*, IV, 344 ss.
- Delfino M. (2002), *Il principio di non regresso in materia di politica sociale*, in *Giorn. dir. lav.*, 487 ss.
- Delfino M. e Saracini P. (2009), *Lavoro a termine e clausola di non regresso tra incertezze, conferme e passi avanti*, in *DLM*, 2, 404 ss.
- Delfino M. (2011), *Lavori flessibili, parità e non discriminazione nella giurisprudenza comunitaria*, in Viscomi A. (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, ESI, Napoli, 85 ss.
- Delfino M. (2015), *La Corte di giustizia e la via tortuosa della tutela del consenso individuale nel part time*, su *RIDL*, II, 357 ss.
- De Luca M. (2014a), *Un gran arrêt della Corte di giustizia dell'Unione europea sul nostro precariato scolastico statale: il contrasto con il diritto dell'Unione, che ne risulta, non comporta l'espunzione dal nostro ordinamento, né la non applicazione della normativa interna confliggente (prime note in attesa dei seguiti)*, in *LPA*, 499 ss.
- De Luca M. (2014b), *Rapporto di lavoro subordinato: tra «indisponibilità del tipo contrattuale», problemi di qualificazione giuridica e nuove sfide dell'economia postindustriale*, in *RIDL*, I, 397 ss.
- De Luca M. (2015), *Contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti e nuovo sistema sanzionatorio contro i licenziamenti illegittimi: tra legge delega e legge delegata*, in *WP CSDLE*, n. 251.
- De Marchis C. (2011), *Osservazioni critiche alle prime decisioni sulla legge 4 novembre 2010, n. 183*, in *RGL*, II, 3 ss.
- De Matteis A. (2011), *Le ordinanze di rimessione sulla nullità del termine*, in *RGL*, I, 11 ss.
- De Michele V. (2008a), *Improvvisa decisione della Consulta: i prevedibili effetti negativi sul contratto a termine*, su *LG*, 4, 373 ss.
- De Michele V. (2008b), *Questioni di legittimità comunitaria e costituzionale sul contratto a termine*, su *LG*, 7, 705 ss.
- De Michele V. (2008c), *L'interpretazione sistematica della Cassazione sul contratto a termine e la reazione caotica del legislatore*, nota a Cass., sez. lav., 21 maggio 2008, n. 12985, in *LG*, 903 ss.
- De Michele V. (2009a), *Contratto a termine e precariato*, Ipsoa, Milano
- De Michele V. (2009b), *La sentenza "Houdini" della Corte costituzionale sul contratto a tempo determinato*, su *LG*, 1005-1020
- De Michele V. (2010a), *Il contratto a termine tra giurisprudenza, Collegato lavoro e Carta di Nizza*, in *LG*, 365 ss.
- De Michele V. (2010b), *Sul contratto a termine la Corte di Giustizia supera la prima "disfida postale" di Barletta/Trani*, in *LG*, 9, 865 ss.

- De Michele V. (2011a), *Trattato di Lisbona e diritto del lavoro nazionale: un nuovo sistema costituzionale delle fonti e delle tutele*, in Foglia R., Cosio R. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè, Milano, 53 ss.
- De Michele V. (2011b), *Dal libro bianco di Biagi alle sentenze Agrati-Scattolon delle Corti sovranazionali: il rilancio della casa comune europea parte dalla difesa sostenibile del welfare*, in Atti del Convegno Nazionale Centro studi D. Napolitano, *Nuovi assetti delle fonti del diritto del lavoro*, 304 ss., CASPUR-CIBER Publishing, in <http://caspur-ciberpublishing.it>;
- De Michele V. (2011c), *La giurisprudenza della Corte di Giustizia nel 2010 e l'interpretazione "infinita" sul contratto a termine*, in Foglia R., Cosio R. (a cura di), *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giuffrè, Milano, 459 ss.
- De Michele V. (2011d), *Retroattività delle norme e tutela dei diritti del precariato pubblico da parte dei Giudici nazionali*, in *LG*, 701ss.
- De Michele V. (2011e), *La tutela delle pensioni agricole e l'incostituzionalità interna e Ue delle norme retroattive pro-Inps*, in *LG*, 560 ss.
- De Michele V. (2011f), *La riforma del processo del lavoro nel "Collegato Lavoro" 2010*, in M. Miscione e D. Garofalo (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 313 ss.
- De Michele V. (2012a), *La vicenda del personale Ata dopo le superiori giurisdizioni europee e nazionali viene decisa (infine?) dal Tribunale di Treviso*, *LG*, 223 ss.
- De Michele V. (2012b), *Il Tribunale aquilano demolisce la sentenza antispread della Cassazione sul precariato scolastico*, in *LG*, 777 ss.
- De Michele V. (2012c), *Quale tutela per i precari del pubblico impiego: spunti per una riflessione*, in *RGL*, 735 ss.
- De Michele V. (2013a), *L'interpretazione comunitaria della Corte costituzionale sulla "nuova" disciplina del contratto a termine*, in *LG*, 2013, 8-9, 816 ss.
- De Michele V. (2013b), *Il contratto a tempo determinato*, in Cinelli M., Ferraro G., Mazzotta O. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 36 ss.
- De Michele V. (2013c), *L'ordinanza "Napolitano" di rinvio pregiudiziale Ue della Corte costituzionale sui precari della scuola: la rivoluzione copernicana del dialogo diretto tra i Giudici delle leggi nazionali ed europee*, in www.europeanrights.eu
- De Michele V. (2014a), *Per grazia ricevuta ecco il Jobs act n. 1: la precarietà lavorativa diventa regola sociale... a termine*, in *LPO*, 372 ss.
- De Michele V. (2014b), *Il dialogo tra Corte di giustizia, Corte europea dei diritti dell'uomo, Corte costituzionale e Corte di Cassazione sulla tutela effettiva dei diritti fondamentali dei lavoratori a termine: la sentenza Carratù-Papalia della Corte del Lussemburgo*, in *I quaderni europei – Scienze giuridiche*, 60, 1-228
- De Michele V. (2014c), *L'interpretazione comunitaria della Corte costituzionale sulla "nuova" disciplina del contratto a termine*, in *LG*, 2014, 816 ss.
- De Michele V. (2014d), *Diritto comunitario e diritto nazionale a confronto sulla flessibilità in entrata nelle modifiche introdotte dalla legge 78/2014*, in F. Carinci e G. Zilio Grandi (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi - Atto I - Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione*, su *Adapt Labour studies e-book series n.30*, 29-89
16 maggio 2014, n. 78JOBS ACT La nuova politica del Lavoro, in *DPL*, n. 43, inserto, pag. V
- De Michele V. (2014e), *La sentenza "integrata" Carratù-Papalia della Corte di giustizia sulla tutela effettiva dei lavoratori pubblici precari*, in *LG*, 241 ss.
- De Michele V. (2015a), *L'interpretazione "autentica" della sentenza Mascolo-Fiamingo della Corte di giustizia UE sulla tutela "energica" del lavoro flessibile alle dipendenze di datori di lavoro pubblici e privati*, in www.europeanrights.eu, 10 gennaio 2015.
- De Michele V. (2015b), *La (in)compatibilità della riforma dei licenziamenti collettivi nel Jobs Act 2 nel prisma del diritto dell'Unione europea*, in Ghera E., Garofalo D. (a cura di), *Le tutele per i licenziamenti e per la disoccupazione involontaria nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 27 ss.
- De Michele V. (2015c), *Il dialogo tra Corte costituzionale e Corte di giustizia sui diritti dei lavoratori nel pubblico impiego, in absentia legum et contra legem*, su www.europeanrights.eu, 1-29
- De Stefano A. (2012), *"Una email per una breve riflessione: Il lavoro a tempo determinato e quello a tempo indeterminato sono la stessa cosa?"*, nota a CGUE, sez. VI, 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11, in *RAS*, 4, 33 ss.
- Di Corrado G. (2014), *Il contratto a tempo determinato tra causalità e acasualità*, su *ADL*, 1, 119 ss.
- Di Leo N. (2010), *Il Trattato di Lisbona, la disapplicazione e un ordine sistemico delle fonti nel sistema multilevel*, in *LG*, 759 ss.
- Driguez L. (2009), *Retour sur les clauses de non régression*, in *Europe 2009*, Juin, Comm. n° 235, 25 ss.
- Driguez L. (2011), *Contrat de travail à durée déterminée et égalité de traitement*, in *Europe*, 2, 43 ss.
- Driguez L. (2012), *Ancienneté acquise sous CDD et égalité de traitement*, in *Europe 2012* Décembre Comm. n° 12, 31-32
- Driguez L. (2013), *Champ d'application de la directive 1999/70/Ce sur la relation de travail à durée déterminée*, in *Europe 2013* Juin Comm. n° 272, 32
- Driguez L. (2014a), *Égalité de traitement des travailleurs en CDD*, in *Europe 2014* Février Com., n° 2, 41-42
- Driguez L. (2014b), *Contrats à durée déterminée successifs*, in *Europe 2014* Mai Com. n° 5, 41
- Drosdeck T. e Bitsch C. (2012), *Zulässigkeit von Kettenbefristungen*, in *Neue juristische Wochenschrift*, 977-980
- Eufinger A. (2015), *Zur Anwendbarkeit des Kartellrechts bei Tarifverträgen*, in *Der Betrieb*, 192-193
- Federici A. (2011), *La conversione del rapporto a termine nel pubblico impiego è una ipotesi sempre meno isolata*, in *RGL*, II, 555 SS.
- Ferraro G. (2008), *Il contratto a termine rivisitato*, in *ADL*, 3, 89 ss.
- Ferraro G. (2015), *I licenziamenti collettivi nel jobs act*, in *RIDL*, I, 187 ss.
- Ferrante W. (2011), *Il divieto di conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine nel pubblico impiego*, in *RAS*, 2, I, 12 ss.
- Fili V. (2014a), *Il problematico connubio della somministrazione con il contratto a termine*, in *LG – Gli speciali*, 44 ss.
- Fili V. (2014b), *Le modifiche al contratto di somministrazione*, in Carinci F e Zilio Grandi G. (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto I. Commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 coordinato con la legge di conversione 16 maggio 2014, n. 78*, in *ADAPT Labour Studies*, e-Book series n. 30, Modena, 2014, 152-154, http://www.adapt.it/Labour_Studies_Book_Series.html
- Fili V. (2015), *Prime note sulla somministrazione di lavoro*, Commentario al d.lgs. n.81/2015 di Carinci F. (a cura di), in corso di pubblicazione, dattilo

- Fiorillo L. (2012), *I conferimento degli incarichi di supplenza nella scuola pubblica al vaglio della Cassazione: una normativa speciale in linea con la normativa europea sul contratto a termine*, su *RIDL*, II, 883 ss.
- Foglià R. - Conti R. (2010), *Contratti a termine nel lavoro pubblico e privato e "clausola di non regresso"*, in *Corr. giur.*, 6, 842 ss.
- Forst G. (2013), *Keine Anwendung der EU-Befristungsrichtlinie auf Leiharbeitsverhältnisse*, in *Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht*, 291-292
- Franza G. (2006a), *La disciplina europea del lavoro a termine interpretata dal giudice comunitario*, nota a *CGUE*, gr. sez., 22 novembre 2005, causa C-144/2004 *Mangold c/ Helm*, in *MGL*, 230 ss.
- Franza G. (2006b), *Lavoro a termine: è ormai completa l'interpretazione della direttiva*, in *MGL*, 752 ss.
- Franza G. (2010), *Lavoro a termine e regresso di tutela: il vero problema è l'eccesso di delega*, in *MGL*, 4, 246
- Franza G. (2011), *L'interpretazione della direttiva 99/70 Ce alla prova del fuoco: stavolta la Corte usa le forbici*, in *MGL*, 236-239
- Frasca N. (2015), *Il risarcimento del danno da illegittima apposizione del termine nel pubblico impiego*, in *RIDL*, II, 455 ss.
- Galantino L. (2014), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino
- Galleano S. (2009), *Corte costituzionale 214/2009: luci (qualcuna) e ombre (molte) di una sentenza fatta male*, su www.studiogalleano.it
- Galleano S. (2010), *Il faticoso definitivo approdo della Cassazione sulla causale del contratto a termine e l'opzione comunitaria*, in *LG*, 11, 1096 ss.
- Galleano S. (2013), *Sul sostitutivo – Sentenza 107 del 29.05.13 – la Consulta si adegua alla giurisprudenza di legittimità e rivede la 214/09, ma con qualche precisazione per la Corte di Cassazione*, su www.studiogalleano.it
- Galleano S. (2015), *La sentenza Mascolo sulla scuola rischia di avere effetti clamorosi per il precariato degli altri enti pubblici*, in www.europeanrights.eu, 8 gennaio 2015
- Garofalo D. (2009), *Riforma e controriforma della disciplina del contratto a termine*, D'Onghia M. – Ricci M. (a cura di), *Il contratto a termine nel lavoro pubblico e privato*, Giuffrè, Milano, 90 ss.
- Garofalo L. (2004), *Le clausole di non regresso nelle direttive comunitarie*, in *RGL*, I, 39
- Gardin A. (2013), *L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale. Stabilisation des personnels en CDD dans la fonction publique: une reprise d'ancienneté s'impose*, in *Revue de jurisprudence sociale*, 18-19
- Gazzoni F. (1998), *Manuale di diritto privato*, ESI, Napoli.
- Gentile S.L. (2014), *Corte di giustizia e contratto a termine: la legittimità dell'indennità forfettizzata e la natura di ente pubblico delle società partecipate dallo Stato*, in *RIDL*, II, 479 ss.
- Gianniti P. (2015), *Il sistema europeo di protezione dei diritti fondamentali*, in *Idem* (a cura di), *La Cedu e il ruolo delle Corti*, Zanichelli, Bologna, 149 ss.
- Ghera F. (2015), *I precari della scuola tra Corte di giustizia, Corte costituzionale e Giudici comuni*, in *Gcost.*, 158 ss.
- Giglio V. (2012), *La successione di contratti a termine nella scuola*, in *MGL*, 307 SS.
- Giubboni S. (2010), *La nozione europea di subordinazione*, Sciarra S. (a cura di), in *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Torino, 37 ss.
- Gottardi D. (2012), *La giurisprudenza della Corte di giustizia sui contratti di lavoro a termine e il suo rilievo per l'ordinamento italiano*, in *RGL*, 3, II, 590 ss.
- Guadagno S. (2014), *Evoluzione dei regimi risarcitori per il lavoro a termine, parità di trattamento e non regresso*, in *ADL*, 682 ss.
- Guastaferrò B. (2013), *La Corte costituzionale ed il primo rinvio pregiudiziale in un giudizio di legittimità costituzionale in via incidentale: riflessioni sull'ordinanza n. 207 del 2013*, 23 ottobre 2013, in www.forumcostituzionale.it
- Happ D. (2015), *'Steine statt Brot': Keine inhaltlichen Hinweise zur zulässigen Einschränkung der Leiharbeit aus Luxemburg*, *Betriebs-Berater*, p.1152
- Haußmann K. e Steinle C. (2015), *Kartellrecht: Anwendbarkeit des Kartellrechts auf Tarifverträge für selbstständige Dienstleister*, in *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 316-317
- Heuschmid J. e Hlava D. (2015), *Keine Anwendung des europäischen Kartellrechts auf TV, die Regelungen für Selbstständige enthalten*, in *Arbeit und Recht*, 193-195
- Houf M.V.O. e Sittar U. (2015), *Arbeitsrecht: Umfang der Leiharbeit – Auslegung der Leiharbeitsrichtlinie*, in *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 386-387
- Ianniruberto G. (2011), *Il contratto a termine dopo la legge 4 novembre 2010, n. 183*, M. Miscione e D. Garofalo (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 17 ss.
- Ichino P., *Sulla questione del lavoro non subordinato ma sostanzialmente dipendente nel diritto europeo e in quello degli stati membri*, in *RIDL*, II, 573 ss.
- Imberti L. (2008), *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, nota a *CGUE*, gr. sez., 22 novembre 2005, causa C-144/2004 *Mangold c/ Helm*, in *RIDL*, I, 301 ss.
- Irmici R. (2015), *La sentenza Mascolo della Corte di giustizia dell'Unione europea e lo strano caso del giudice del rinvio pregiudiziale che immette ma non converte*, in *NDA*, 2, 177 ss.
- Jeansen E. (2011), *Égalité de traitement des salariés embauchés pour une durée déterminée*, in *SJS*, 13, 38 ss.
- Jeffery M. (1998), *Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, "Atypical Work" and Attempts to Regulate It*, in *Industrial Law Journal* 193, 198 e 203
- Kerwer C. (2010), *Verschlechterungsverbote in Richtlinien*, in *EuZA*, 253 ss.
- Koufaki I. (2012), *Anagnorisi proypiresias ergazomenon sto Dimosio tomea, meta apo metatropi simvaseon orismenou chronou se aoristou*, in *Nomiko Vima*, 2229-2230
- Kountouris N. (2011), *The employment relationship: a comparative analysis of national judicial approach*, G. Casale (a cura di), in *The Employment relationship. A comparative overview*, ILO, 51 ss.
- Krebber S. (2013), *Juristenzeitung*, 947-949
- Lafuma E., *L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale. La directive 99/70 relative au travail à durée déterminée ne s'applique pas aux relations de travail intérimaire*, in *Revue de jurisprudence sociale*, 443-444

- Lambertucci P. (2001), *L'evoluzione della disciplina del contratto a termine tra oscillazioni giurisprudenziali e normativa comunitaria*, in *ADL*, 522 ss.
- La Notte Chirone M.A. (2012), *Quale tutela per i precari del pubblico impiego: spunti per una riflessione*, in *RGL*, 735 ss.
- Leccese V. (2013a), *A volte ritornano: il 'diritto al ripensamento' nel lavoro a tempo parziale*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 93 ss.
- Leccese V. (2013b), *La tenace sopravvivenza del 'lavoro intermittente' nell'ordinamento italiano*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 107 ss.
- Leccese V. (2014), *La compatibilità della nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato con la direttiva n. 99/70*, in *RGL*, 4, 435 ss.
- Lembke M. (2013), *Neues vom EuGH zum Befristungsschutz von Leiharbeitnehmern*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 815-821
- Lettl T. (2015), *Kartellverbot (Art. 101 Abs. 1 AEUV, § 1 GWB) und Tarifvertrag - Zugleich Anmerkung zu EuGH, 04. 12. 2014 – C-413/13 – FNV Kunsten Informatie en Media*, in *Wettbewerb in Recht und Praxis*, 294-301
- Lhernould J.P. (2012), *L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale. Encadrement du recours à des CDD successifs : la jurisprudence française est-elle menacée?*, in *Revue de jurisprudence sociale*, 263-264
- Lozito M. (2008), *La disciplina "aggiuntiva" del contratto a termine per il settore delle poste e la direttiva 1999/70/CE/CE: violazione della clausola di non regresso e poteri del giudice italiano*, in *ADL*, 2008, 307
- Lupo E. (2012), *Pluralità delle fonti ed unitarietà dell'ordinamento*, in Falletti E. - Piccone V. (a cura di), *Il nodo gordiano tra diritto nazionale e diritto europeo*, Cacucci, Bari, 31 ss.
- Lughezzani M. (2014), *Il principio di parità di trattamento nella dir. 99/70/CE e le sue ricadute sugli ordinamenti interni*, in *RIDL*, II, 487 ss.
- Marinelli F. (2009), *La Corte costituzionale si pronuncia sulla norma "antiprecari". Brevi note a margine di una sentenza in equilibrio fra detto e non detto*, in *RIDL*, 4, 880 ss.
- Martino L. (2008), *Le prime pronunce di merito sui "nuovi" contratti a termine di Poste*, in *LG*, 8, 812 ss.
- Maschmann F. (2012), *"Die Kettenbefristung lebt!"*, in *Betriebs-Berater*, 1098-1099.
- Meinel G. (2012), *EuGH zu Kettenbefristungen - Rettung vor dem BAG*, in *Der Betrieb*, 5, M1
- Menghini L. (2006), *Precarietà del lavoro e riforma del contratto a termine dopo le sentenze della Corte di Giustizia*, in *RGL*, I, 698 ss.
- Menghini L. (2009a), *Il lavoro a termine*, in *I contratti di lavoro*, di Vallebona A. (a cura di), in *Trattato dei contratti*, Torino, I, 1146 ss.
- Menghini L. (2009b), *Direttive sociali e clausole di non regresso: il variabile del diritto comunitario nelle decisioni delle Corti superiori*, in *RGL*, 345 ss.
- Menghini L. (2011a), *Il regime delle impugnazioni*, in *RGL*, I, 139-144
- Menghini L. (2011b), *I commi 5-7 dell'art. 32 della legge n. 183 del 2010: problemi interpretativi e di legittimità costituzionale* (nota all'ordinanza di Cass. 28 gennaio 2011, n. 2112), in *ADL*, 336 ss.
- Menghini L. (2011c), *La conversione giudiziale dei rapporti precari con le p.a.: cadono molte barriere*, in *LG*, 9, 2011, 248 ss.
- Menghini L. (2012), *La conversione giudiziale dei reiterati contratti a termine con la p.a. e le supplenze scolastiche: diritto interno e diritto europeo*, in *RGL*, 2012, 719 ss.
- Menghini L. (2013), *Riprende il dialogo tra le Corti superiori: contratto a termine e leggi retroattive*, in *RGL*, 2013, II, 425 ss.
- Menghini L. (2014a), *Dialogo e contrasti tra le Corti europee e nazionali: le vicende del personale ATA non sono ancora terminate*, in *LG*, 463 ss.
- Menghini L. (2014b), *La nuova disciplina del lavoro a termine nel 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*, su *ADL*, 4, 1221 ss.
- Menghini L. (2015a), *Diritto speciale nautico, diritto comune e diritto eurounitario: le loro interferenze nelle pronunce della Cassazione e della Corte di giustizia Ue sul contratto di arruolamento a tempo determinato*, in www.europeanrights.eu
- Menghini L. (2015b), *Sistema delle supplenze e parziale contrasto con l'accordo europeo: ora cosa succederà?*, in *RIDL*, II, 343 ss.
- Mimmo G. (2013), *Somministrazione e regole del termine nella recente giurisprudenza*, in *MGL*, 772 ss.
- Minichiello A. (a cura di) - Mercuri M. (2014), Servizio studi del Senato, *Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 26 novembre 2014 sulla successione dei contratti di lavoro a tempo determinato per il personale docente e ATA della scuola*, – Nota breve n. 41 – dicembre.
- Miscione A. (2005), *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: questioni interpretative sulla temporaneità delle esigenze datoriali*, *ADL*, 615
- Miscione A. (2006), *Il contratto a termine davanti alla Corte di giustizia: legittimità comunitaria del d.lg. n. 368 del 2001*, in *ADL*, 1639 ss.
- Miscione M. (2009), *La Corte di giustizia sul contratto a termine e la clausola di non regresso*, in *LG*, 437 ss.
- Miscione M. (2014), *I dirigenti per la Corte Europea equiparati ad operai ed impiegati solo per i licenziamenti collettivi*, nota a CGUE, sez. II, 13 gennaio 2014, causa C-596/12, Commissione c. Italia, in *LG*, 233 ss.
- Miscione M. (2015a), *Tutele crescenti: un'ipotesi di rinnovamento del diritto del lavoro*, in *DPL*, 2015, 741 ss.
- Miscione M. (2015b), *Il Tribunale di Napoli immette in ruolo i precari della Pubblica Amministrazione*, in *QGiur.*, 5 gennaio 2015, n. 5.
- Montuschi L. (2006), *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *DRI*, 610 ss.
- Napoletano G. (2015), *Conclusioni*, in Atti del Convegno del Centro studi "D.Napoletano" *La tutela dell'occupazione nel quadro normativo del Jobs act*, 8-9 maggio 2015, in corso di pubblicazione.
- Nannipieri L. (2006), *La Corte di giustizia e gli abusi nella reiterazione dei contratti a termine: il problema della legittimità comunitaria degli artt. 5, d. lgs. n. 368/2001 e 36, d.lgs. n. 165/2001*, in *RIDL*, II, 742 ss.
- Nunin R. (2002), *L'accordo quadro del 18 marzo 1999 e la Direttiva n.99/70/CE sul lavoro a tempo determinato*, Menghini L. (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Ipsoa, Milano, 46 ss.

- Nunin R. (2014), *Impiego pubblico, violazione delle regole sul contratto a termine e adeguatezza delle sanzioni: spunti recenti dalla Corte di giustizia*, in *RGL*, II, 124 ss.
- Nunin R. (2015), «Tanto tuonò che piovve»: la sentenza “Mascolo” sull’abuso del lavoro a termine nel pubblico impiego, in *LG*, 146 ss.
- Olivieri A. (2008a), *La Cassazione e il rasoio di Ockham quale strumento intervento del contratto a tempo determinato: a parità di fattori la spiegazione più semplice tende ad essere quella esatta*, in *RIDL*, II, 891 ss.
- Olivieri A. (2008b), *Contratto a tempo determinato e abuso di posizione dominante?*, in *ADL*, 313 ss.
- Olivieri A. (2010), *La natura giuridica del termine nel contratto di lavoro: alcuni spunti di riflessione*, in *RIDL*, I, 367 ss.
- Olivieri A. (2013), *La successione di contratti a tempo determinato nella p.a.: la via spagnola e quella italiana*, in *Lpa*, 769 ss.
- Orlandini V. (2012), *Il licenziamento individuale nell’Unione europea*, in www.europeanrights.eu
- Paladin L. (2001), *Le fonti del diritto italiano*, Il Mulino, Bologna, 78
- Pallini M. (2013), *Il lavoro e economicamente dipendente*, Cedam, Padova
- Papaleoni M. (2002), *Le linee fondamentali della nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato: D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, in *ADL*, 241 SS.
- Passalacqua P. (2010), *L’assetto del lavoro a tempo parziale a seguito degli ultimi interventi del legislatore*, in *RIDL*, I, 589 ss.
- Perrino A.M. (2007), *Perplexità in tema di contratto di lavoro a termine del pubblico dipendente*, in *FI*, IV, 75 ss.
- Perrino A.M. (2008), *Il paradosso del contratto a termine: l’enfasi dei principi e la «Realpolitik» delle regole*, in *FI*, 3576 ss.
- Perrino A.M. (2009), *I principi di diritto comunitario e le piroette del legislatore italiano*, in *FI*, IV, 496 ss.
- Perrino A.M. (2010a), *nota alla sentenza n.214/2009 della Corte costituzionale*, su *FI*, 1, 53 ss.
- Perrino A.M. (2010b), *Ancora sul contratto a termine: un passo avanti e due indietro*, in *FI*, IV, 550 ss.
- Perrino A.M. (2014), *La Corte di giustizia come panacea dei precari?*, in *FI*, II, 93 ss.
- Perulli A. (2003), *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Giuffrè, Milano, 91 SS.
- Peters S.S.M. (2012), *Jurisprudentie arbeidsrecht 2012 n° 297*
- Piccinini A. (2008), *Le recenti modifiche al lavoro part-time e a tempo determinato*, su *LG*, 5, 469 ss.
- Piccone V. e Sciarra S. (2006), *Principi fondamentali dell’ordinamento comunitario, obbligo di interpretazione conforme, politiche occupazionali*, nota a *CGUE*, gr. sez., 22 novembre 2005, causa C–144/2004 *Mangold c/ Helm*, in *FI*, IV, 341 ss.
- Pinto V. (2013), *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche. Politiche legislative e prassi gestionali*, Cacucci, Bari, 200 ss.
- Pinto V. (2015), *Il reclutamento scolastico tra abuso dei rapporti a termine e riforme organizzative*, in *LPA*, 915 ss.
- Ponte F. (2013), *Il mercato del lavoro tra flessibilità in entrata e in uscita*, Esi, Napoli
- Preteroti A. (2010), *A proposito di una possibile disapplicazione del divieto di costituzione di rapporti a tempo indeterminato nella P.A.*, in *LPA*, 869 ss.
- Pugliatti S. (1958), *Abrogazione*, in *Enciclopedia del diritto*, I, Milano, 153
- Putaturo Donati F. (2011), *Conversione del contratto a termine e forfezzazione del risarcimento*, M. Miscione e D. Garofalo (a cura di), *Il Collegato Lavoro 2010. Commentario alla legge n. 183/2010*, Ipsoa, Milano, 24-25
- Putaturo Donati F. (a cura di) (2012), *Diritto del lavoro anno zero?*, Atti del Convegno nazionale Agi del 28-29 ottobre 2011, Esi, Napoli
- Quaranta M., *La disciplina del contratto a termine sotto la «lente comunitaria» della Corte Costituzionale*, in *RIDL*, II, 507 ss.
- Raffaele L. (2009), *In attesa della Consulta, la Giurisprudenza di merito riafferma l’interpretazione comunitaria sui contratti a termine*, in *LG*, 486 ss.
- Raffiotta E. C. (2012), *Quale spazio per la reviviscenza di norme abrogate dopo la sent. 13 del 2012?*, AA.VV. (a cura di), *Il “limbo” delle leggi. Abrogazione referendaria della legge Calderoli e reviviscenza delle leggi Mattarella?*, Giappichelli, Torino, 76 ss.
- Razzolini O. (2010), *The need to go beyond the contract: «economic» and «bureaucratic» in personal work relations*, in *Comparative Labor Law and Policy*, 288 ss.
- Riccardi A. (2013), *Il contratto di somministrazione di lavoro*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 133 ss.
- Riccobono A. (2006), *L’impiego del diritto diseguale ablativo tra ragioni di politica sociale, clausole di non regresso e divieti di discriminazione: osservazioni a margine del caso Mangold*, in *DL*, 1-2, II, 15-28
- Risak M. (2015), *EuGH zur kollektiven Rechtsetzung für (Schein-)Selbständige*, in *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, 49
- Robin-Olivier S. (2013), *Variation autour de l’applicabilité de la législation relative aux contrats précaires*, in *Revue trimestrielle de droit européen*, 397
- Salvagni M. (2012), *Il precario errante della scuola pubblica: viaggio alla ricerca della stabilità*, in *MGL*, 312 ss.
- Santoro Passarelli G. (2015), *Contratto a termine e temporaneità delle esigenze sottostanti*, in *ADL*, 189 ss.
- Sardina Cámara P. (2011), *La primacía del derecho comunitario versus el criterio temporal contenido en el art. 25.2 del Estatuto Básico del Empleado Público. A propósito de la STJUE de 22 diciembre de 2010*, in *Diario La ley*, 7619, 1 ss.
- Sciarabba V. (2010), *La sentenza Kucukdeveci e le prospettive della giustizia costituzionale europea*, relazione in occasione del Convegno del Gruppo di Pisa del 4-5 giugno 2010, dattilo.
- Sciarra S. (2007), *Il lavoro a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Un tassello nella “modernizzazione” del diritto del lavoro*, W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”. Int. 52/07, 12
- Sciarra S. (a cura di, 2010), *Manuale di diritto sociale europeo*, Giappichelli, Torino.
- Sciarra S. (2013), *Monitoraggio e valutazione: la riforma nella prospettiva delle politiche occupazionali europee*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 37 ss.
- Siotto F. (2011a), *Una breccia nel muro del lavoro pubblico: la disapplicazione del divieto di conversione del contratto di lavoro a termine*, in *RIDL*, II, 472 ss.
- Siotto F. (2011b), *Parità di trattamento per i lavoratori a tempo determinato: il principio di non discriminazione impone il diritto all’indennità per anzianità di servizio*, in *RIDL*, II, 1294 ss.
- Sorrentino F. (2009), *Le fonti del diritto italiano*, Cedam, Padova, 71

- Sottile G. (2007), *Sanzioni per il contratto a termine nel lavoro pubblico e Corte di Giustizia Europea*, in *DLM*, 131 ss.
- Speziale V. (2001), *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *GDL*, 361 ss.
- Speziale V. (2003), *Il contratto a termine*, in AA.VV., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Giuffrè, Milano, 428
- Speziale V. (2012), *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n.92*, su WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, IT, n.153
- Speziale V. (2014), *Totale liberalizzazione del contratto a termine*, in *Lavoro welfare*, 4, 33 ss.
- Spinelli C. (2008), *L’efficacia giuridica delle direttive comunitarie nel dialogo tra giudice comunitario e giudici nazionali*, in *LG*, 6, 571 ss.
- Stiebert T. e Thüsing G. (2013), *Befristetes Arbeitsverhältnis / Leiharbeitnehmer*, in *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, 380-382
- Tatarelli M. (2015), *Contratti a tempo determinato, limiti a seconda della variabilità dell’organico*, in Dossier Speciale *Job Act - Contratti e mansioni*, *Il Sole 24 Ore*, 43 ss.
- Tursi A. (2002), *Il contributo dei giuslavoristi al dibattito sulla riforma del mercato del lavoro: note critiche in tema di fornitura di lavoro e di lavoro a termine*, in *RIDL*, I, 470 ss.
- Tuengerthal H. (2015), *Arbeitnehmerüberlassung - 18 Monate "vorübergehend" geklärt? Generalanwalt verlangt flexible Regelungen für die Zeitarbeitsbranche*, in *Betriebs-Berater*, n° 4 I
- Vacirca S., *La sentenza n. 214 del 2009 sul contratto a termine: i limiti alla discrezionalità legislativa e l’interpretazione necessaria di norma elastica*, in *RCL*, 637 ss.
- Valente L. (2013), *Il lavoro accessorio*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 119 ss.
- Vallauri M.L. (2014), *Sulla conformità della disciplina del contratto a termine alla direttiva europea (prima e dopo il d.l. n. 34/2014 convertito con l. n. 78/2014)*, in *RIDL*, II, 951 ss.
- Vallebona A. e Pisani C. (2001), *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova
- Vallebona A. (2006a), *Lavoro a termine: vincoli comunitari, giustificazione, conseguenze dell’ingiustificatezza*, in *DL*, I, 77 ss.
- Vallebona A. (2006b), *Lavoro a termine: primo contratto e clausola di non regresso*, in *DL*, 1-2, II, 14 ss.
- Vallebona A. (2008), *Sforzi interpretativi per una distribuzione inefficiente dei posti di lavoro stabile*, in *MGL*, 643 ss.
- Vallebona A. (2009), *Nota alla sentenza n.214/2009 della Corte costituzionale*, su *MGL*, 653 ss.
- Vallebona A. (2010), *Lavoro a termine: il limite comunitario al regresso delle tutele e i poteri del giudice nazionale*, in *MGL*, 633 ss.
- Vallebona A. (2011), *L’indennità per il termine illegittimo*, in *Il collegato lavoro 2010*, Ipsoa, Milano, 415 ss.
- Vallebona A. (2012), *I precari della scuola: una babele da arrestare*, in *MGL*, 305 ss.
- Vettor T. (2008), *Principi della delega e rinvio alla direttiva 1999/70/CE nella sentenza n.44 del 2008 della Corte Costituzionale (e nella successiva giurisprudenza di merito)*, in *ADL*, 6, 1435 ss.
- Vettor T. (2009), *Il lavoro a termine nella sentenza della Corte costituzionale n. 214 del 2009*, in *ADL*, 4-5, 1041 ss.
- Vettor T. (2010), *Lavoro a termine e causale sostitutiva. La sentenza Sorge, tra orientamenti comunitari e applicazioni interne*, su *RGL*, 341 ss.
- Vettor T. (2012), *Lavoro a termine e impiego privato: regime delle decadenze e sanzioni dopo la legge n. 183 del 2010 al vaglio dei giudici*, in *ADL*, 3, 751 ss.
- Vimercati A. (2014), *Lavoro marittimo, se tra due part time non passano 60 giorni il rapporto diventa a tempo indeterminato*, su *Guida dir.*, 1° settembre
- Von Medem A. (2014), *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, 243-247
- Von Medem A. (2015), *Sozialpolitik: Befristete Arbeitsverträge*, in *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*, 243-247
- Voza R. (2013), *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in Chieco P. (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro – Commentario della legge 28 giugno 2012 n. 92*, Cacucci, Bari, 75 ss.
- Voza R. (2015), *Successione di contratti a termine illegittimi e determinazione dell’anzianità lavorativa*, in *RIDL*, II, 436 ss.
- Zambelli A. (2015), *Contratto a termine, prosegue il percorso innovativo*, in *GL*, n. 27, 23 ss.
- Zampieri N. (2002), *Sull’applicabilità del principio della conversione a tempo indeterminato del rapporto di impiego a termine stipulato da un Ente Locale in violazione del decreto legislativo n. 368/2001*, in *RU*, 6, 621 ss.
- Zampieri N. (2010), *Lo stato dell’arte sull’abuso del contratto a termine nel pubblico impiego contrattualizzato*, in *DL*, 955 ss.
- Zampieri N. (2011), *Il rapporto di lavoro a termine, la sentenza Affatato e il Collegato lavoro in RU*, 1, 138 ss.
- Zampieri N. (2015a), *Sul contrasto della normativa nazionale sui rapporti di pubblico impiego a termine con la direttiva 1999/70/Ce*, in *RU*, 1, 39 ss.
- Zampieri N. (2015b), *Sulle conseguenze nel lavoro pubblico della violazione delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 368/2001, in materia di assunzioni a tempo determinato, dopo le pronunce Affatato, Carratù, Papalia e Mascolo della CGUE*, in *RU*, 2, 213 ss.
- Zappalà L. (2006), *Abuse of Fixed-Term Employment Contracts and Sanctions in the Recent ECJ's Jurisprudence*, *Ind. Law. Journal*, 439 ss.
- Zappalà L. (2007), *La parità retributiva dei lavoratori flessibili nell’ordinamento comunitario*, in *RIDL*, II, 318 ss.
- Zappalà L. (2010), *Il ricorso al lavoro a termine per ragioni sostitutive tra interpretazione costituzionalmente orientata e giudizio sulla violazione della clausola di non regresso*, in *RIDL*, 2010, II, 1050 ss.
- Zappalà L. (2011), *La tutela risarcitoria nei casi di conversione del contratto di lavoro a tempo determinato al vaglio della Consulta*, in *RIDL*, II, 789 ss.
- Zimmermann A. (2015), *Tatbestandsrätsel “vorübergehend” – weiter ungelöst*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 528-531
- Zoppoli L. (2015), *Il “riordino” dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale*, in *DRI*, 1, 76