UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO SOCIETÀ, AMBIENTE, CULTURE
IONIAN DEPARTMENT OF LAW, ECONOMICS AND ENVIRONMENT

ANNALI DEL DIPARTIMENTO JONICO
ANNO VI 2018
ESTRATTO

ANGELICA RICCARDI

# Dalle "disposizioni urgenti" alla "disciplina organica" e ritorno: le continue riforme della somministrazione di lavoro

EDIZIONI JSGE

http://edizionidjsge.uniba.it/ • ISBN - 978-88-9428-103-3

DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
Bruno Notarnicola

DIRETTORE DEGLI ANNALI
Nicola Triggiani

COMITATO DIRETTIVO
Nicola Triggiani, Paolo Pardolesi, Giuseppe Tassielli,
Danila Certosino, Laura Costantino, Nicola Fortunato,
Patrizia Montefusco, Angelica Riccardi, Maurizio Sozio

COMITATO SCIENTIFICO
Maria Teresa Paola Caputi Jambrenghi, Domenico Garofalo,
Francesco Mastroberti, Bruno Notarnicola, Riccardo Pagano,
Giuseppe Tassielli, Nicola Triggiani, Antonio Felice Uricchio,
Massimo Bilancia, Annamaria Bonomo, Daniela Caterino,
Gabriele Dell'Atti, Michele Indellicato, Ivan Ingravallo,
Antonio Leandro, Giuseppe Losappio, Pamela Martino,
Francesco Moliterni, Concetta Maria Nanna, Fabrizio Panza,
Paolo Pardolesi, Giovanna Reali, Umberto Salinas,
Paolo Stefanì, Laura Tafaro, Umberto Violante

RESPONSABILE DI REDAZIONE
Patrizia Montefusco

*Contatti*:
Prof. Nicola Triggiani
Dipartimento Jonico in Sistemi Giuridici ed Economici
del Mediterraneo: Società, Ambiente, Culture

Convento San Francesco
Via Duomo, 259 74123 Taranto, Italy
e–mail: annali.dipartimentojonico@uniba.it
telefono: + 39 099 372382 • fax: + 39 099 7340595
http://edizionidjsge.uniba.it/

# SAGGI

ANGELICA RICCARDI

# DALLE "DISPOSIZIONI URGENTI" ALLA "DISCIPLINA ORGANICA" E RITORNO: LE CONTINUE RIFORME DELLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO*

ABSTRACT

Il saggio analizza le modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro apportate dal *Jobs Act*, che in una prima fase (D.L. n. 34/2014) – nell'ambito di una decretazione d'urgenza – ha introdotto varie innovazioni a carattere sostanziale, e nella fase successiva (D.Lgs. n. 81/2015), – che avrebbe dovuto essere volta a stabilire una "disciplina organica" dei contratti di lavoro – si è limitato alla mera riproposizione di contenuti pregressi; e da ultimo dal Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018), che ancora una volta è adottato con una decretazione d'urgenza.

Si evidenzia come entrambi gli interventi del legislatore lascino aperti una serie di problemi nella ricostruzione dei rapporti tra somministratore, utilizzatore e lavoratore, in massima parte a causa delle interferenze tra la disciplina del contratto a tempo determinato e la disciplina della somministrazione a termine.

The essay analyzes the changes on agency work regulation provided for by the so called Jobs Act, which initially (Decree Law no. 34/2014) – as an urgent measure – introduced various innovations of a substantial nature, and later (Legislative Decree no. 81/2015) – when an "organic discipline" of employment contracts should have been established – did little more than merely repeating its previous contents; and lastly by the Decree Dignity (Decree Law no. 87/2018), which is once again adopted as an urgent measure

The A. points out how both legislative interventions do not solve a series of problems in setting up the relationship between the agency, the undertaking and the worker, mostly due to the interference between the discipline of fixed–term contracts and the discipline of agency work.

PAROLE CHIAVE

*Jobs Act* / Decreto Dignità / Somministrazione di lavoro / Flessibilità

Jobs Act / Decreto Dignità / Agency work / Flexibility

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Il Decreto legge n. 34/2014: le "disposizioni urgenti". – 2.1. Le abrogazioni. – 2.2 Le integrazioni. – 2.3. Le commistioni. – 3. Il Decreto legislativo n. 81/2015: la "disciplina organica". – 3.1. Le nuove norme. – 3.2. I problemi irrisolti. – 4. Il Decreto legge n. 87/2018: (ancora una volta) le "disposizioni urgenti". 4.1. – Nuovi e vecchi problemi.

* Saggio sottoposto a referaggio secondo il sistema del doppio cieco.

**1.** Il continuo esercizio di scrittura e riscrittura delle norme in materia di somministrazione non ha giovato alla "perizia" del legislatore nel disciplinare questo schema contrattuale: da una riforma all'altra continuano a trascinarsi una serie di problemi interpretativi e, in alcuni casi, ad aggiungersene di nuovi.

Il Decreto–legge 20 marzo 2014, n. 34[1], e il Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sembrerebbero segnare le tappe di una evoluzione molto marcata del disegno riformatore perseguito dall'ultimo legislatore, tanto sul piano della tecnica – che va dalla decretazione d'urgenza alle plurime "Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"[2] –, quanto sul piano della logica e del "respiro" dell'intervento, che sono, come si legge nell'intitolazione dei provvedimenti, per il primo "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione [...]", per l'altro "Disciplina organica dei contratti di lavoro".

In relazione alla somministrazione a tempo determinato, tuttavia, la distanza è più apparente che reale, poiché il legislatore del 2015 si è sostanzialmente limitato a riscrivere contenuti già scritti da quello precedente.

Di fatto, le più rilevanti modifiche alla disciplina della somministrazione a termine (nonché del contratto a termine a cui questa è collegata) sono state poste nelle poche righe di una norma del Decreto n. 34 – rubricata (con rimarchevole *understatement*) "Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine" – che non solo elimina definitivamente il requisito della causalità per il contratto a termine[3], ma opera questa eliminazione anche per la diversa tipologia contrattuale della somministrazione a termine; e non nel complesso e sistematico articolato del D.Lgs. n. 81/2015, che pure pone la "Disciplina organica dei contratti di lavoro" in attuazione di una delega finalizzata a «rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo»[4].

Cambiata la tecnica normativa, che passa da un *patchwork* poco comprensibile di abrogazioni e integrazioni a una lineare posizione di norme, i contenuti della disciplina in materia di somministrazione a tempo determinato rimangono infatti essenzialmente invariati.

1. Convertito con modificazioni dalla L. 16 maggio 2014, n. 78.

2. Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

3. Il legislatore, come osserva Carinci F., 2015, 7 ss.: «sotto la copertura della parola "semplificazione", contrabbandava una liberalizzazione spinta della disciplina del contratto a termine».

4. Art. 1, co. 7, L. n. 183/2014.

Sembrano rimanere essenzialmente invariate altresì le questioni che erano state lasciate aperte dal D.L. 34/2014 (e, in alcuni casi, dalla precedente L. n. 92/2012), il che è perlomeno discutibile considerando le finalità di riordino, semplificazione e razionalizzazione che il Decreto legislativo n. 81 ambiziosamente dichiara di realizzare.

Né la situazione migliora di molto con la "controriforma" della materia da ultimo operata con il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, che pure segna un'inversione di rotta rispetto alla pregressa legislazione sulla flessibilizzazione[5].

Il legislatore procede, anche in questa occasione, a una disciplina congiunta di lavoro a tempo determinato e lavoro in somministrazione – da una parte ampliando la regolazione del primo modello che trova applicazione al secondo, dall'altra ponendo nuove norme comuni per entrambi –, con un aggrovigliamento di regole che rende poco perspicua la lettura dell'assetto complessivo.

Il nuovo quadro normativo, pur profondamente mutato (soprattutto per la reintroduzione di requisiti causali per l'accesso agli schemi contrattuali in esame), continua a riproporre commistioni nella regolazione di contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione a termine, e, conseguentemente, a riproporre una serie di questioni interpretative che si erano registrate già nella legislazione precedente.

**2.** Il parallelismo che ha segnato l'evoluzione della disciplina di contratto a termine e somministrazione a tempo determinato nelle varie legislature[6] – preordinato alla realizzazione di un assetto del mercato del lavoro che, condivisibile o meno, era comunque chiaramente prefigurato e adeguatamente strutturato sul piano della tecnica normativa – scade nel D.L. n. 34 del 20 marzo 2014 in una indistinzione che non solo rende poco leggibili gli obiettivi perseguiti (al di là delle generiche dichiarazioni d'intenti che hanno accompagnato questa riforma[7]), ma denota un uso improprio, se non imperito, delle stesse categorie concettuali di riferimento.

5. Diverse sono le valutazioni sul cambio di rotta realizzato dal legislatore: di «impianto radicalmente mutato rispetto ai principi ispiratori delle riforme del mercato del lavoro succedutesi nell'ultimo decennio» parla D'Ascenzo, 2018, 66; mentre secondo Zoppoli, 2018, 10 ss., si tratta di «interventi più di cosmesi, magari non del tutto riusciti, ma comunque volti a porre un blando freno, non si sa quanto effettivo», alla pregressa precarizzazione.

6. Vedi su questa evoluzione, anche per ulteriori indicazioni bibliografiche, Carinci M.T., 2008; Ghera, 2014; Mazzotta, 2009.

7. Si veda, tra gli altri, il comunicato stampa del Consiglio dei Ministri del 12 marzo 2014 in *www.governo.it*.

Sulla effettiva portata di questo intervento legislativo, e segnatamente sulle sue conseguenze sul piano della destrutturazione del mercato del lavoro, Zoppoli, 2014; Mariucci, 2014; Speziale, 2014.

Un'evidente simmetria aveva marcato la delineazione dell'area di accesso alle due figure contrattuali nei precedenti interventi del legislatore[8], declinata nella sussistenza di «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» stabilita nel 2001 in riferimento al contratto a termine (art. 1, co. 1, D.Lgs. n. 368) e riprodotta nel 2003 in relazione alla somministrazione a tempo determinato (art. 20, co. 4, D.Lgs. n. 276); nella precisazione che queste ragioni possono essere anche «riferibili alla ordinaria attività», originariamente posta solo per la somministrazione e successivamente inserita anche nella disciplina del contratto a termine dalla Legge n. 138/2008; nell'introduzione delle stesse ipotesi acausali di accesso per entrambi gli istituti ad opera la Legge n. 92/2012.

Tale simmetria continua nel D.L. n. 34/2014 con una semplicistica quanto grossolana[9] eliminazione del riferimento alle causali per entrambe le fattispecie, senza (pare) un'adeguata consapevolezza della diversa strutturazione e funzione, nonché della differente disciplina, di contratto a termine e contratto di somministrazione[10].

In modo altrettanto semplicistico e grossolano il nuovo decreto include i periodi di lavoro in somministrazione nel limite massimo di durata del rapporto di lavoro a termine che un soggetto può intrattenere con un determinato lavoratore.

La scadente fattura delle norme, insieme alla loro incerta combinazione (*recte* commistione)[11], determina un assetto normativo difficilmente comprensibile e che si presta a letture molto diverse.

8. Spattini, Tiraboschi, 2014, 63, l'appiattimento delle agenzie del lavoro sulla mera fornitura di lavoro temporaneo è alla base di questa progressiva assimilazione – o, per gli Autori, «indebita equiparazione tipologica e funzionale» – tra contratto a termine e somministrazione a tempo determinato, che ha portato il legislatore a considerare quest'ultimo istituto «una semplice variante della tipologia del lavoro a termine». A questa assimilazione a livello legislativo tra i due istituti si è accompagnata la tendenza di parte significativa della giurisprudenza a «interpretare le ragioni richieste dall'articolo 20, comma 4, sulla base dei medesimi criteri ermeneutici nel frattempo elaborati con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato»: Chiarelli, Pietra, Rosolen, 2012, 755 ss., a cui si rinvia anche per un'analisi delle pronunce (*ex multis*, T. Milano 28.5.2007, T. Roma 17.6.2010, T. Roma 25.11.2010, A. Torino 12.2011) ascrivibili a tale orientamento.

9. Al di là delle velleità che hanno portato a rubricare l'art. 1 del Decreto–legge "Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine".

10. Già con riferimento alla versione originaria del D.L. n. 34 era stata segnalata l'incertezza e la «confusione interpretativa nell'utenza e nei tecnici della materia, non sempre e non tutti ancora ben consapevoli della peculiarità della struttura normativa dell'istituto e delle necessarie ricadute in termini applicativi che la trilateralità del rapporto, la combinazione del doppio contratto (di lavoro e commerciale) e gli originali strumenti di *welfare* bilaterale generano» (così de Luca Tamajo, Paternò, 2014, 16).

Le modifiche che al testo del decreto sono state apportate in sede di conversione con la L. n. 78/2014, oltre a non aver chiarito le incertezze segnalate, ne hanno aggiunte di nuove (*infra* par. 2.3).

11. Sottolineano che il *focus* della riforma è rappresentato dal contratto a termine, mentre la som-

**2.1.** Il riferimento a ragioni di «carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività» che consentono (*ex* art. 1, co. 1, D.Lgs. n. 368/2001) «l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato» e (*ex* art. 20, co. 4, D.Lgs. n. 276/2003) il ricorso alla «somministrazione di lavoro a tempo determinato» viene dal legislatore del 2014 eliminato in entrambe le norme[12].

Il risultato di questo intervento è tuttavia molto diverso per i due istituti.

Nel caso del contratto a termine, a tale soppressione consegue l'individuazione dell'area di accesso con esclusivo riferimento ad un determinato limite temporale (fissato nel novellato art. 1, co. 1, del D.Lgs. n. 368/2001, in trentasei mesi), innovazione che di fatto serve semplicemente a rendere questo contratto acausale[13], dato che il tetto di trentasei mesi era già sussistente nella precedente normativa sia quale limite complessivo per la durata di un rapporto a termine (art. 5, co. 4 *bis*) – che viene conservato dal D.L. n. 34/2014 con alcune precisazioni su cui si tornerà a breve –; sia quale limite alla proroga (art. 4, co. 1) – che ugualmente è ripreso nell'ultimo decreto in una formulazione che innova la precedente quanto al numero di proroghe ammesse e all'espressa inclusione dei rinnovi nel tetto di durata massima del rapporto –.

Ben tre norme quindi parlano di un limite di trentasei mesi in relazione al rapporto di lavoro a termine, limite che peraltro il malaccorto legislatore riferisce ogni volta a una diversa fattispecie: il riferimento è nell'art. 1, co. 1, allo «svolgimento di qualunque tipo di mansione»; nell'art. 5, co. 4 *bis*, allo «svolgimento di mansioni equivalenti»; nell'art. 4, co. 1, alla «stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato»[14] (*infra* par. 2.3).

Questa "coazione a ripetere" del legislatore del 2014, apparentemente senza effetti in quanto la prima di queste norme è per così dire "assorbente" rispetto alle

ministrazione è «investita in modo incidentale e con scarsa consapevolezza delle sue peculiarità», de Luca Tamajo, Paternò, 2014,15.

12. Con l'art. 1, co. 1, lett. a, n. 1, per il contratto a termine; con l'art. 1, co. 2, per la somministrazione a tempo determinato.

13. Anche in relazione al contratto a termine, peraltro, come rileva Magnani, 2014, 3, «non è così facile, con una semplice incisione chirurgica, come vorrebbe fare il Decreto n. 34, sostituire al principio della causalità del contratto a termine quello opposto della acausalità in un impianto normativo che sulla causalità è conformato».

Risultato del nuovo assetto è che «il contratto a termine non si prospetta più come un'eccezione, per quanto larga, a quello a tempo indeterminato, ma come una vera e propria alternativa, rimessa alla piena ed incondizionata discrezionalità della controparte datoriale»: così Carinci F., 2014, 10; analoghe osservazioni in Mariucci, 2014, 25; Speziale, 2014, 31.

14. Per un tentativo di chiarimento vedi la circolare n. 18/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

altre (per la sua più generale portata), potrebbe però avere delle conseguenze nel momento in cui lo sguardo si sposti sul contratto di somministrazione.

In relazione alla somministrazione a tempo determinato, infatti, la speculare eliminazione del riferimento alle causali di accesso nella *sedes materiae*[15], insieme ai richiami di vario genere all'istituto (riferiti ora al contratto di somministrazione, ora ai periodi di missione) che vengono posti nel Decreto 368 del 2001, apre una serie di problemi nella stessa "ricostruzione" della fattispecie presa in considerazione dal legislatore che non è facile risolvere (*infra* par. 2.3).

**2.2.** La malintesa esigenza di simmetria che ha guidato il legislatore del 2014 nella parte *destruens* del suo intervento si accentua nel momento di posizione della nuova disciplina della somministrazione, che – in linea con la tecnica normativa utilizzata dalla L. n. 92/2012 – viene collocata nel *corpus* del D.Lgs. n. 368/2001 (con una riformulazione degli articoli 1, co. 1, e 5, co. 4 *ter*).

La normativa in esame, al pari di quella precedente, interviene nella regolazione "congiunta" di contratto a termine e somministrazione a tempo determinato già nella disposizione di apertura del Decreto n. 368, volta a regolare l'apposizione del termine. Tuttavia, mentre la Legge n. 92/2012 aveva riservato l'esonero dalla giustificazione causale a una ipotesi "speciale"[16], puntualmente individuata e delimitata attraverso specifici limiti, a carattere derogatorio rispetto al modello generale in ragione della sua acausalità ed espressamente (anche se "malamente") riferita al rapporto tra utilizzatore e lavoratore[17], il D.L. n. 34 del 2014 interviene con una norma di portata tanto generale quanto generica.

15. Il D.L. n. 34/2014, all'art. 1, co. 2, stabilisce: «All'articolo 20, comma 4, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i primi due periodi sono soppressi».

A tale acausalità "oggettiva" disposta sul piano generale consegue lo "svuotamento" delle particolari ipotesi di conclusione acausale del contratto di somministrazione previste dalla normativa precedente (de Luca Tamajo, Paternò, 2014, 18).

16. L'art. 1, co. 9, lett. b, L. n. 92/2012, aveva aggiunto all'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 un comma 1 *bis* che eliminava il requisito causale nell'ipotesi di «primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, [...] sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato» e nelle ipotesi previste da «contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative [...] nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'art. 5, co. 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva».

17. L'art. 1, co. 9, lett. b, L. n. 92/2012, faceva riferimento al «primo rapporto a tempo determinato [...] *concluso* fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore», con un improprio «collegamento tra due fattispecie tra di loro accomunate solo dal tempo determinato, ma così diverse che, in un caso, ci si riferisce ad un contratto di lavoro subordinato e nell'altro ad una mera utilizzazione di prestazioni sulla base di un contratto commerciale» (de Luca Tamajo, Paternò, 2014, 14).

Il nuovo articolo 1, comma 1, del Decreto legislativo n. 368 stabilisce infatti: «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276».

Dalla L. n. 92/2012, il D.L. n. 34 del 2014 riprende altresì l'inclusione nel limite massimo di trentasei mesi dei periodi di missione derivanti da somministrazione di lavoro a tempo determinato (art. 1, co. 1, lett. b *quater*, del D.L. n. 34/2014, convertito con modificazioni), con una disposizione di portata più generale (*infra* par. 2.3).

**2.3**. Dalle norme sopra esaminate deriva un assetto poco perspicuo che non solo si presta a letture diverse dei limiti che sono posti ai rapporti tra i soggetti coinvolti (nella triangolazione somministratore – utilizzatore – lavoratore) nel lavoro somministrato[18], ma anche a letture di questi limiti variamente sovrapponibili.

*A) Il contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore.* – Prima questione, ascrivibile a rilievi di ordine sistematico, riguarda gli effetti della nuova definizione legislativa dei limiti di durata del contratto a termine sul contratto tra somministratore e lavoratore.

Il richiamo alla disciplina del D.Lgs. n. 368/2001 per la disciplina del «rapporto di lavoro tra somministratore e prestatore di lavoro» in caso di somministrazione a tempo determinato posto dall'art. 22, co. 2, D.Lgs. n. 276/2003, potrebbe portare a ritenere che a seguito del D.L. n. 34/2014 il somministratore possa stipulare con il lavoratore un contratto a termine di durata non superiore a trentasei mesi.

Il vincolo di durata stabilito all'art. 1, co. 1, del D.Lgs. n. 368/2001, che è la norma di delineazione della fattispecie "contratto a termine", rappresenterebbe infatti un limite di portata generale, valevole per ogni contratto di lavoro a termine, ivi incluso quello stipulato da un'agenzia di somministrazione.

Questa nuova individuazione dei limiti di accesso del somministratore a contratti a termine si "scontrerebbe" tuttavia con la specificazione, contenuta nella stessa norma del D.Lgs. n. 276/2003 (art. 22, co. 2), dell'assoggettamento di tali

18. La cui ricostruzione dogmatica, peraltro, è già *ex se* discussa, vedi ad esempio il fondamento dell'attribuzione al soggetto utilizzatore delle prerogative tradizionalmente proprie del datore di lavoro, da alcuni ricondotto a un collegamento negoziale tra contratto di somministrazione e contratto di lavoro (Perulli, 1999, 246 ss.; Ferraro, 2004, 157 ss.; Speziale, 2004, 313 ss.), da altri a una sovrapposizione tra i piani obbligatori di questi contratti o a una implicita "delega" del somministratore (Lunardon, 1998, 1242 ss.; Carinci M.T., 2008, 125 ss.; Bonardi, 2001, 244).

rapporti alla normativa sul contratto a termine «per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni di cui all'articolo 5, commi 3 e seguenti»[19], norma che non è stata modificata dal D.L. n. 34/2014.

La previsione in esame – propria di un assetto normativo che aveva impostato le conseguenze della violazione dei limiti temporali (precedentemente fissati solo nelle norme sulla successione di contratti di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001) in modo diverso per i datori di lavoro / somministratori e gli altri datori di lavoro – parrebbe opporsi a una limitazione di durata o, quanto meno, svuotarla di effetti sul piano sanzionatorio in caso di sua violazione.

Secondo una diversa ricostruzione, invece, l'inciso «nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato» posto nella nuova formulazione dell'art. 1, co. 1, del D.Lgs. n. 368/2001, sarebbe diretto espressamente ad affermare l'applicabilità del limite di trentasei mesi ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dall'agenzia con i lavoratori da inviare in missione, anche sulla scorta dalla perdurante operatività del principio secondo cui il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la forma comune di lavoro, e di conseguenza «superato detto limite, non è più possibile instaurare un nuovo contratto a termine tra l'agenzia e lo stesso lavoratore interinale anche se fosse inviato presso altri utilizzatori per complessivi periodi di missione per singolo utilizzatore inferiori ai 36 mesi, superando, per questo specifico punto, quanto dispone l'articolo 22, comma 2, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276»[20].

*B) Il contratto di somministrazione tra somministratore e utilizzatore.* – Ugualmente incerte sono le conseguenze del nuovo intervento del legislatore sul contratto commerciale di somministrazione.

Una lettura volta a valorizzare il parallelismo tra contratto a termine e somministrazione a tempo determinato potrebbe portare a sostenere che la "sostituzione" con il limite di trentasei mesi delle «ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo» per la determinazione dell'area d'accesso alla prima tipologia contrattuale sia operante anche per l'altra. Costituendo le causali eliminate le "condizioni di liceità" (così la rubricazione dell'art. 20, D.Lgs. n. 276/2003) per la stipula del contratto commerciale di somministrazione a tempo determinato, potrebbe infatti inferirsene che, analogamente a quanto stabilito in tema di contratto a termine, anche in relazione al contratto di somministrazione il requisito causale venga sostituito da un requisito temporale.

19. La norma specifica poi: «Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore».

20. Spattini, Tiraboschi, 2014, 69, 70.

Questa tesi si pone in continuità con l'orientamento giurisprudenziale[21] – sostenuto da una parte della dottrina[22] – che aveva nel precedente assetto normativo limitato l'accesso al lavoro somministrato attraverso il meta–criterio della temporaneità delle causali d'accesso, anche sulla scorta di una considerazione congiunta di queste causali per la somministrazione a tempo determinato e il contratto a termine[23].

A conclusioni differenti porta invece una lettura delle norme che muova dalla distinzione funzionale e regolatoria di queste fattispecie, anche alla stregua delle indicazioni comunitarie in tal senso.

La Corte giustizia UE, nella sentenza C–290/2012, *Della Rocca*, dell'11 aprile 2013, aveva affermato l'inapplicabilità della direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato ai rapporti di lavoro in somministrazione, ponendo in evidenza come «nessuna fonte europea, diversamente che per il contratto a termine (v. la Dir. 1999/70/CE), richieda quale condizione di liceità dell'utilizzazione del lavoro interinale limiti specifici e come, al contrario, la Direttiva del 2008 (2008/104/

21. *Ex multis* Cass. sez. lav. 20.10.2013 n. 19251, Riv. it. dir. lav., 2014, 3, II, 537: «L'assenza di un esplicito divieto di reiterazione dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi con lo stesso lavoratore inviato presso la medesima impresa utilizzatrice non esclude che in tali ipotesi possa parlarsi di contratti in frode alla legge, se la reiterazione diventa il mezzo per eludere la regola della temporaneità delle esigenze giustificative»; Cass. sez. lav. 23.11.2010 n. 23684, Mass. Giust. civ., 2010, 11, 1497: «La temporaneità dell'occasione di lavoro che caratterizza il contratto di fornitura di lavoro temporaneo ai sensi della L. n. 196/97 presuppone che parimenti temporanee siano le esigenze produttive a cui, con il ricorso a tale forma negoziale, il datore di lavoro intenda far fronte, in logica alternativa all'ordinaria stipulazione di contratti di lavoro a tempo indeterminato per il soddisfacimento delle continuative necessità della produzione».

Per la giurisprudenza di merito, si veda T. Milano 28.11.2011, Riv. crit. dir. lav., 2011, 4, 861: «È illegittimo il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato per fare fronte a esigenze produttive stabili dell'impresa utilizzatrice»; T. Bergamo 10.3.2011, Riv. crit. dir. lav., 2011, 4, 855: «Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato deve essere dettato da motivi eccezionali e transitori, posto che la finalità dell'istituto è quella di creare occupazione aggiuntiva, a nulla rilevando, in senso contrario, l'espressione utilizzata dal legislatore relativa all'"ordinaria attività dell'utilizzatore"»; T. Padova 4.2.2011, F. Pad., 2012, 1, I, 115: «Se non si vuole rendere pleonastiche le disposizioni di cui agli artt. 20, co. 4, 21, lett. c, e 27, D.Lgs. n. 276/2003, la temporaneità delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che hanno reso necessario il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato costituisce requisito essenziale del contratto, la cui mancanza determina la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore sin dalla data di inizio della somministrazione».

22. Sulla temporaneità delle esigenze alla base della somministrazione di lavoro, Del Punta, 2004, 182 ss.; Speziale, 2004, 275 ss.; Riccardi, 2009, 59 ss.

23. Espressamente in questo senso T. Monza 27.10.2009, Riv. crit. dir. lav., 2009, 984: «Poiché sia il contratto a termine, sia il contratto di somministrazione a tempo determinato realizzano la medesima funzione pratica di utilizzare prestazioni di lavoro per un tempo limitato, il sistema di legge deve essere tale che gli oneri formali gravanti su colui che beneficia delle prestazioni devono essere i medesimi in entrambi i tipi di assunzione».

CE) inviti gli Stati membri a rimuovere eventuali ostacoli normativi all'utilizzo dell'istituto»; orientamento poi confermato nella sentenza C–362/13, C–363/13 e C–407/13, *Fiamingo*, del 3 luglio 2014, che aveva ribadito che la direttiva 1999/70 e l'accordo quadro non trovano applicazione in materia di lavoro interinale[24].

Alla disciplina comunitaria – e segnatamente alle specifiche e differenti regolazioni poste per contratto a termine e somministrazione – si erano altresì richiamate alcune pronunce della giurisprudenza tanto di legittimità[25] quanto di merito[26], che avevano ribadito la distinzione tra questi modelli contrattuali e la conseguente inapplicabilità al lavoro in somministrazione della disciplina del D.Lgs. n. 368/2001.

Il più significativo portato di questo orientamento giurisprudenziale era stata l'esclusione di un carattere di «temporaneità o [...] eccezionalità delle esigenze organizzative richieste per la somministrazione a termine»[27], che recide alla base il parallelismo tra questo istituto e il contratto a tempo determinato[28].

Nel senso spiegato si era posta altresì la circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali[29], e «la logica e la direzione interpretativa» da questa assunta in relazione alla pregressa normativa hanno portato a sostenere che, anche in relazione alle norme da ultimo introdotte con il D.L. n. 34/2014, «per la somministrazione valga un principio di acausalità assoluta (senza limiti temporali)»[30].

*C) Il rapporto di lavoro tra utilizzatore e lavoratore.* – Da ultimo, come anticipato, il riferimento al termine di trentasei mesi ritorna nell'art. 1, co. 1, lett. b *quater*, del D.L. n. 34/2014, che include ai fini del «computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi» i «periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai

24. In tema Ales, 2015, 301 ss.

25. Cass. 29.5.2013, n. 13404, Foro it., 2013, I, 2127.

26. T. Vicenza 18.2.2001; T. Treviso 16.9.2010; T. Bassano del Grappa 22.3.2011, GLav., 2011, 35.

27. Cass. 15.7.2011, n. 15610, Mass. Giust. civ, 2011, 1072, che afferma che l'art. 20, co. 4, del D.Lgs. n. 276/2003 «introduce una causale ampia, non legata a specifiche situazioni tipizzate dal legislatore o dal contratto collettivo, per cui si impone più che mai la necessità di una verifica diretta ad accertare non la temporaneità o la eccezionalità delle esigenze organizzative richieste per la somministrazione a termine [...], quanto, piuttosto, la effettiva esistenza delle esigenze alle quali si ricollega l'assunzione del singolo dipendente».

28. Vedi T. Roma 9.1.2014, che ribadisce come «la legge non prevede, ai fini della legittimità del contratto di fornitura, la sussistenza della temporaneità delle ragioni tecniche, organizzative, produttive, non essendo invocabile, sotto tale profilo, l'applicazione analogica delle norme di cui al D.Lgs. n. 368/2001 in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. [...] Ne consegue la legittimità della somministrazione a fronte di qualsiasi motivazione, anche di natura non temporanea, riferibile all'attività di impresa».

29. Vedi nota 31.

30. de Luca Tamajo, Paternò, 2014, 17.

sensi dell'articolo 20 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato» (art. 5, co. 4 *bis*, D.Lgs. n. 368/2001).

La nuova norma riprende l'analoga previsione della Legge n. 92/2012 con una disposizione di portata più generale, in quanto mentre questa faceva riferimento solo ai periodi di missione "acausali" di cui al precedente art. 1, co. 1 *bis*, del D.Lgs. n. 368 (attualmente abrogato)[31], il Decreto n. 34 fa riferimento genericamente a "periodi di missione".

Si ripropongono in relazione a questa norma – amplificati dalla maggiore latitudine del richiamo ai periodi di utilizzazione di lavoro somministrato – tutti i problemi interpretativi che avevano riguardato l'analoga previsione della Legge del 2012, problemi ancora una volta causati dalla congiunta disciplina delle due tipologie negoziali.

In relazione a quest'ultima disposizione, erano stati infatti discussi gli effetti dell'inclusione dei periodi di lavoro somministrato nel limite di durata di rapporti a termine sul piano dell'accesso al contratto di somministrazione.

Parte della dottrina aveva sostenuto che il limite in esame riguardasse il contratto di lavoro a termine e non fosse direttamente applicabile alla somministrazione[32]; altri che la norma avesse stabilito un'equiparazione tra contratto a termine e utilizzo di lavoro attraverso il contratto di somministrazione fissando un limite massimo comune per entrambi, allo scopo di limitare l'accesso al lavoro non stabile indipendentemente dalla tipologia contrattuale che il soggetto che fruisce della prestazione di lavoro impiega per procurarsela[33].

Un ulteriore elemento di complicazione in questo quadro già *ex se* controverso era rappresentato dal fatto che, come accennato, mentre l'art. 1, co. 1, del D.Lgs.

31. In tema sia consentito il rinvio a Riccardi, 2013, 770 ss.

32. Per l'inapplicabilità del limite di trentasei mesi alla somministrazione a tempo determinato vedi Vallebona, 2012, 23; Tosi, 2012, 7, richiamando altresì la normativa comunitaria (Direttive n. 1999/70/CE e n. 2008/104/CE).

Questa tesi era stata accolta nella circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che, nell'interpretazione dell'art. 1, co. 9, lett. i, L. n. 92/2012, aveva escluso che il limite di trentasei mesi si applicasse al rapporto tra un utilizzatore e un lavoratore determinati).

Nello stesso senso della circolare in questione si è posto l'ordine del giorno n. 5 – G/1464/18/11 ("Sulla possibilità del lavoro in somministrazione fra le stesse parti anche dopo i 36 mesi di contratto a termine") in relazione alla norma da ultimo introdotta con il D.L. n. 34/2014, che «impegna il Governo a valutare la possibilità di adottare le iniziative necessarie affinché la disposizione di cui all'art. 5, co. 4 *bis*, secondo periodo, D.Lgs. n. 368/2001, si interpreti nel senso che al termine del periodo massimo di durata del contratto a termine pari a trentasei mesi, al cui raggiungimento concorrono anche i periodi di somministrazione a tempo determinato, sia comunque consentito il ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato tra il medesimo utilizzatore e lavoratore».

33. Riccardi, 2013, 769 ss.

368/2001, riferisce il limite di trentasei mesi a «lo svolgimento di qualunque tipo di mansione», l'art. 5, co. 4 *bis*, del decreto prevede l'inclusione nel limite complessivo di durata del rapporto a termine dei «periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti», discrasia che potrebbe costituire un altro argomento per sostenere l'inapplicabilità del generale limite di durata posto dalla prima norma per il contratto a termine al lavoro in somministrazione.

**3.** Diametralmente opposto sul piano tecnico è il Decreto legislativo n. 81/2015, che, in attuazione dei criteri di delega versati nella Legge n. 183/2014 – «individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali» (art. 1, comma 7, lettera a), e «abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative» (art. 1, comma 7, lettera i) – pone "la" disciplina in materia di lavoro, presentandosi, se non dichiaratamente come testo unico, come il "testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro" di cui alla delega.

In questa opera di riordino generale viene stabilita una nuova regolamentazione anche in materia di somministrazione di lavoro, sebbene nella legge delega non si rinvenga alcun accenno al contratto di somministrazione, né, più in generale, a meccanismi di esternalizzazione.

La riconduzione dell'intervento del legislatore delegato alla generale finalità enunciata dalla L. n. 183/2014 di «riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo» (art. 1, co. 7), che trova specificazione nei criteri posti *sub* lettere a ed i avanti riportati, non sembra per altro verso del tutto raggiunta: sebbene il D.Lgs. n. 81/2015 abbia, per quello che concerne l'istituto qui analizzato, abrogato con l'art. 55 l'intero Capo I, Titolo III, del D.Lgs. n. 276/2003 (intitolato "Somministrazione di lavoro"), per l'individuazione di una delle parti di tale contratto – l'agenzia di somministrazione – continua a farsi riferimento al regime autorizzatorio posto da questa normativa (al Capo I, Titolo II), che inoltre è in alcuni punti non adeguato alla nuova disciplina stabilita dal Decreto n. 81[34].

34. Sulla necessità di adattare alle nuove disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 la parte del D.Lgs. n. 276/2003 ancora in vigore – vedi in particolare la distinzione posta dall'art. 4, co. 1, lett. a e b, tra «agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività di cui all'articolo 20» e «agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusiva-

**3.1.** Sul piano dei contenuti, come si è accennato, mentre il D.L. n. 34/2014 introduceva importantissime novità sostanziali nella disciplina della somministrazione a tempo determinato in una norma nella cui rubricazione questa tipologia contrattuale non era nemmeno menzionata, il D.Lgs. n. 81/2015 pone una regolamentazione dettagliata e organica della somministrazione pur non apportando a questa innovazioni di rilievo (differente è invece il caso della somministrazione a tempo indeterminato, su cui vedi *infra* par. 3.2).

Il capo specificamente intitolato a questa forma negoziale del Decreto 81 (Capo IV – "Somministrazione di lavoro"), si apre con una norma dedicata alla "Definizione" (così la rubricazione dell'art. 30) della fattispecie.

L'art. 30 stabilisce: «Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del Decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore».

Con il decreto in commento viene per la prima volta normativamente posta una definizione di questo schema contrattuale[35], la cui nozione in precedenza era ricostruita attraverso l'"impianto" su un istituto proprio della pratica commerciale della regolamentazione posta dal D.Lgs. n. 276/2003 per i rapporti tra le parti (nella specie l'art. 20, co. 2, che prevedeva: «Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore»).

Che il legislatore abbia ormai abbandonato le precedenti remore e cautele (anche se meramente formalistiche), si evince anche dalle nuove rubricazioni delle norme: l'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003, che disciplinava questo contratto, era rubricato "Condizioni di liceità", e viene soppiantato dalla nuova disposizione che reca la secca dizione "Definizione"[36].

Nella risistemazione delle forme contrattuali il D.Lgs. n. 81/2015 elimina alcune

mente una delle attività specifiche di cui all'articolo 20, comma 3, lettere da a) a h)» – si rinvia a Filì, 2015, 205.

35. Una definizione vera e propria era stata data in precedenza solo dalla L. n. 196/1997 per il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, che ha rappresentato l'antecedente dell'attuale contratto di somministrazione (art. 1: «Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata "impresa fornitrice", iscritta all'albo previsto dall'art. 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati "prestatori di lavoro temporaneo", da essa assunti con il contratto previsto dall'art. 3, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, di seguito denominata "impresa utilizzatrice", per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2».

36. Coerente è l'impianto regolativo stabilito: il nuovo decreto riprende l'assetto ultimo di una

delle interferenze tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine che erano state originate dalla pregressa formazione stratificata e alluvionale della disciplina, ma non tutte.

Alcuni dei problemi interpretativi che si ponevano nel precedente impianto legislativo si ripropongono infatti in quello attuale.

Ancora una volta, è nella regolazione del contratto a tempo determinato – collocata attualmente nel Capo III del Decreto 81 – che si annidano commistioni tra questa figura negoziale e quella della somministrazione a termine.

Si è visto *supra* (par. 2) come a seguito del D.L. n. 34 queste due tipologie contrattuali avessero trovato una congiunta (o, almeno, interferente) considerazione nell'art. 1, co. 1, e nell'art. 5, co. 4 *bis*, del D.Lgs. n. 368/2001, norme che, nella individuazione dell'area di accesso al contratto a termine e nella disciplina della successione dei contratti, ponevano un limite massimo di durata di trentasei mesi e includevano nel computo di questo i periodi di lavoro in somministrazione.

Il Decreto n. 81/2015 disciplina entrambi questi profili nell'art. 19, che, se da una parte semplifica la determinazione dell'area di accesso al contratto a termine nel comma 1, sancendo: «al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi», dall'altra ripropone i contenuti incerti della pregressa regolazione nel comma successivo, stabilendo che «la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i trentasei mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato».

La nuova e più lineare individuazione dell'area di accesso al contratto a termine nell'art. 19, co. 1, congiuntamente alla chiara previsione dell'art. 34, co. 2, sulla disciplina applicabile alla somministrazione a termine[37], vale a superare una serie di incertezze che erano emerse in precedenza sull'applicabilità della norma al contratto di lavoro a termine stipulato tra somministratore e lavoratore (viene chiarito che il limite di trentasei mesi non trova applicazione per questo contratto).

evoluzione che aveva portato alla totale acausalità del contratto di somministrazione, e che pone limiti al ricorso a questa tipologia contrattuale solo sul piano quantitativo.

37. Che stabilisce: «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore».

**3.2.** Permangono invece, quanto al comma 2 dell'art. 19, i dubbi relativi al rapporto tra utilizzatore e lavoratore.

Il nuovo legislatore riprende qui una previsione che era stata posta prima dalla L. n. 92/2012, che faceva riferimento ai periodi di missione "acausali" di cui al precedente art. 1, co. 1 *bis*, del D.Lgs. n. 368/2001; poi dal D.L. n. 34/2014, che con l'art. 1, co. 1, lett. b *quater*, includeva ai fini del computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato i «periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato».

Al di là della diversità nell'ambito di riferimento – che era nella L. n. 92/2012 e nel D.L. n. 34/2014 a «mansioni equivalenti», nel D.Lgs. n. 81/2015 a «mansioni di pari livello e categoria legale» – analoghi sono i problemi che queste normative pongono.

L'incidenza del computo dei periodi di lavoro somministrato nel tetto di durata stabilito per rapporti a termine sul piano delle relazioni tra lavoratore e utilizzatore e tra quest'ultimo e agenzia di somministrazione è discussa.

La sollecitazione a un intervento di chiarimento sulla possibilità di superamento del limite attraverso contratti di somministrazione di cui all'ordine del giorno n. 5 – G/1464/18/11[38] non è stata colta dal legislatore: l'art. 19, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015, riproduce con minime (e irrilevanti sulla questione in esame) modifiche le norme pregresse.

Permangono dunque i dubbi sulla riferibilità del tetto di trentasei mesi al complesso dei rapporti tra questi soggetti indipendentemente dallo schema contrattuale utilizzato.

Tali dubbi sono ulteriormente accentuati dalle nuove previsioni del D.Lgs. n. 81/2015 in materia di somministrazione a tempo indeterminato.

La normativa in esame, infatti, abolisce le causali d'accesso per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato[39] e introduce l'obbligo per l'agenzia

38. Vedi nota 31.

39. Introducendo quale limite al ricorso esclusivamente un limite quantitativo: «Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato» (art. 31, co. 1).

Questa normativa così «porta a compimento la mutazione della natura delle condizioni che consentono la legittima stipulazione delle citate tipologie contrattuali e cioè il passaggio dalle causali giu-

che stipuli un contratto di questo tipo a farvi fronte esclusivamente con lavoratori assunti a tempo indeterminato[40].

Queste innovative previsioni potrebbero portare a una lettura della somministrazione a tempo determinato che ne ancori il ricorso ad esigenze a carattere temporaneo. Tale connotazione della ragione di accesso varrebbe sia a distinguere tale tipologia di somministrazione da quella a tempo indeterminato – atteso che lo sganciamento di entrambe le tipologie da requisiti causali potrebbe portare a tracciarne la distinzione per questo profilo[41] –, sia ad assicurare l'effettività del nuovo nesso tra fornitura a tempo indeterminato e rapporti di lavoro a tempo indeterminato introdotto dall'art. 31, co. 1 – che sarebbe agevolmente aggirato qualora dovesse ritenersi legittimo un contratto di somministrazione a temine per un periodo eccessivamente prolungato.

**4.** Una linea di politica del diritto differente è quella alla base della disciplina posta *in subiecta materia* dal Decreto Legge n. 87 del 2018 (c.d. Decreto Dignità), volta – come si legge nella Relazione illustrativa – a «limitare l'utilizzo di tipologie contrattuali che nel corso degli ultimi anni hanno condotto a una eccessiva e allarmante precarizzazione, causata da un abuso di forme contrattuali che dovrebbero rappresentare l'eccezione e non la regola»[42].

Questa dichiarazione d'intenti ritorna nell'intitolazione ("Misure per il contrasto al precariato") del capo[43] che modifica la disciplina di contratto a tempo

stificative alla quantificazione temporale e/o percentuale; in altre parole, dalla necessaria sussistenza di limiti qualitativi a quella del rispetto di limiti quantitativi» (Filì, Riccardi, 2015, 299).

40. Art. 31, co. 2: «Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato». Con questa norma – come osserva Filì, 2015, 211 – la *ratio* di «questo regime restrittivo imposto alle agenzie è quella della creazione di un canale di sbocco verso il lavoro a tempo indeterminato, che, non va dimenticato, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 81/2015 "costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"». Più ampiamente sul "nuovo corso" della legislazione in materia vedi Calcaterra, 2016, 579 ss.

41. In tema Filì, Riccardi, 2015, 310: «l'abolizione delle causali d'accesso per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato operata dal D.Lgs. n. 81/2015 sembra aprire nuovi spazi al criterio della temporaneità delle esigenze sottese alla somministrazione a tempo determinato: tale canone diventa, nell'attuale contesto normativo, l'unico criterio possibile di distinzione tra somministrazione a tempo determinato e a tempo indeterminato, che sono ugualmente svincolate sul piano causale. In caso contrario, si avrebbe un corto circuito tra le due fattispecie, atteso che la somministrazione a tempo determinato si "caratterizzerebbe" per la previsione di un termine, quale che sia e senza alcun limite temporale». In senso analogo, Malandrini, 2015, 147.

42. Sull'adeguatezza delle misure disposte a raggiungere questo obiettivo si è dubitato da più parti, in considerazione dei probabili effetti distorti (instaurazione di contratti a breve scadenza e *turn over* di lavoratori a termine) che saranno originati dai nuovi vincoli. Sulla possibilità di questo tipo di conseguenze cfr Di Noia, 2018, 10; Scarpelli, 2018, 10.

43. Oltre che disposizioni di modifica alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

determinato e contratto di somministrazione, introducendo una serie di vincoli al loro impiego (con il discutibile "privilegio" del lavoro pubblico[44]) che rimettono in gioco i diversi piani su cui ha svolgimento il contratto di somministrazione e i limiti che sono posti ai rapporti tra i soggetti coinvolti.

Ancora una volta l'intervento del legislatore si svolge nelle forme della decretazione d'urgenza (e nella specie sulla base di una prepostulata «straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese»), della cui giustificazione si può dubitare non solo in considerazione della complessità (e dei tempi) dei processi di mutamento negli assetti del mercato del lavoro[45], ma anche perché, data la quantità e qualità delle modifiche apportate al testo normativo in sede di conversione dalla Legge n. 96/2018[46], l'intervento in materia avrebbe richiesto ben altra ponderazione.

Riprendendo schemi regolativi consueti nella materia, il nuovo legislatore mutua una consistente parte della disciplina in materia di somministrazione a termine dalle norme poste per il contratto a tempo determinato.

L'art. 34, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015 – a seguito delle modifiche apportate dall'art. 2, co. 1, del Decreto Dignità – dispone infatti che «In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24», estendendo al rapporto *de quo* un'ulteriore parte della disciplina del contratto a tempo determinato, e, nella specie, le disposizioni che per questa tipologia contrattuale sono poste in materia di apposizione del termine e durata massima e (parzialmente) di proroghe e rinnovi[47].

e della somministrazione di lavoro, nel capo I sono versate norme in tema di esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile (art. 1*bis*), di tutela del lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali (art. 2 *bis*), di indennità di licenziamento ingiustificato (art. 3), di destinazione di quote delle facoltà assunzionali delle regioni all'operatività dei centri per l'impiego (art. 3 *bis*).

44. La nuova disciplina non trova applicazione «ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni (...) ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto», *ex* art. 1, co. 3, D.L. n. 87/2018.

È stato osservato al riguardo che «lo Stato, se, nelle vesti di legislatore, si prodiga per imporre una svolta razionalizzatrice (se non proprio moralizzatrice) in materia di lavoro temporaneo, in quelle di datore di lavoro, si guarda bene dal condividerne i costi» (Di Noia, 2018, 10).

45. La sussistenza dei requisiti di straordinaria necessità e urgenza *ex* art. 77 Cost. è stata revocata pesantemente in dubbio dalla quasi totalità dei Commentatori (tra gli altri, Bacchini, 2018, 1 ss.; Filì, 2018, 2; Di Noia, 2018, 3).

46. A questi emendamenti, per altro verso, sono collegati una serie di problemi di efficacia temporale che rendono molto complessa l'individuazione della disciplina applicabile (in tema Bollani, 2018, 10 ss.; Filì, 2018, 3 ss.).

47. Queste disposizioni erano escluse dall'applicazione alla somministrazione nell'impianto normativo previgente.

Deve rilevarsi che scompare nella nuova formulazione della norma l'inciso che subordinava l'applicazione della disciplina del capo III alla compatibilità con il modello della somministrazione[48]: la regolazione posta per il contratto a tempo determinato è quindi applicabile *tout court*. Questa applicazione "secca" non vale però a superare alcuni dei problemi che già si erano registrati nella normativa pregressa, primo tra tutti quello dell'individuazione del piano (rapporto tra agenzia e utilizzatore/ rapporto tra agenzia e lavoratore/ rapporto tra utilizzatore e lavoratore) su cui le norme del contratto a tempo determinato trovano applicazione.

La materia della somministrazione di lavoro viene poi direttamente disciplinata da altre disposizioni del Decreto Dignità che apportano una serie di modifiche tanto su profili sostanziali quanto sul regime sanzionatorio relativo.

Una nuova regolazione è posta in materia di limiti all'impiego di lavoratori in somministrazione dall'art. 31, co. 2[49], che – a differenza dell'assetto previgente che lasciava alla contrattazione collettiva l'individuazione di soglie quantitative – pone una clausola legale di contingentamento che rappresenta un limite cumulativo tanto per il contratto a tempo determinato quanto per la somministrazione a termine, sulla scorta della loro considerazione «quali *species* dello stesso *genus*»[50].

Il Decreto n. 87, da ultimo, reintroduce[51] il reato di somministrazione fraudolenta all'art. 38*bis*[52] del D.Lgs. n. 81/2015; e incrementa la contribuzione per

48. Nella versione originaria del D.Lgs. n. 81/2015 si disponeva l'assoggettamento del rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore a questa disciplina «per quanto compatibile».

49. La norma, introdotta in sede di conversione, recita: «Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali». Per ulteriori precisazioni in tema vedi la Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 17/2018.

50. Così Filì, 2018, 7.

51. La reintroduzione dell'art. 28 del D.Lgs. n. 276/2003 – che era stato abrogato dal D.Lgs. n. 81/2015 – è stata definita da Asnaghi, 2018, 20, un'operazione di "archeologia normativa" che «rischia di essere poco efficace e di non centrare la questione reale».

52. Anche questa norma è stata introdotta in sede di conversione, e stabilisce: «Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la sommini-

contratto a tempo determinato e somministrazione a termine, ancora una volta intervenendo su entrambe le tipologie contrattuali[53].

Oltre che da queste previsioni *ad hoc*, la disciplina del lavoro in somministrazione viene modificata dalle nuove norme che il D.L. n. 87/2018 pone in materia di contratto a tempo determinato (reintroduzione di requisiti causali, limitazione della durata, modifica del regime delle proroghe e dei rinnovi in senso restrittivo)[54], innovazioni queste che incidono immediatamente sulla disciplina in esame[55] stante il loro richiamo nell'art. 34, co. 2.

**4.1.** Ai problemi derivanti dalla commistione di discipline tra contratto a tempo determinato e somministrazione a termine nel previgente assetto normativo se ne aggiungono di nuovi ed inediti nell'attuale, in conseguenza tanto dell'estensione della regolazione applicabile disposta dall'art. 34, co. 2, quanto della riscrittura delle norme di riferimento.

Esempio emblematico della complessità del quadro normativo risultante dal Decreto Dignità è la disciplina in tema di apposizione del termine al contratto tra somministratore e lavoratore. In questo caso si ha la riscrittura della norma posta per il contratto a tempo determinato (art. 19. co. 1, D.Lgs. n. 81/2015); l'applicazione della stessa al contratto di lavoro tra somministratore e lavoratore (art. 34, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015), che era invece esclusa nella precedente legislazione; il particolare regime di "imputazione" stabilito in relazione alla somministrazione (art. 2, co. 1*ter*, D.L. n. 87/2018).

Il primo comma dell'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015 – a seguito delle modifiche introdotte dal decreto n. 87[56] – mantiene la possibilità di libera (*scilicet* acausale) apposizione del termine al contratto di lavoro nel limite di dodici mesi, mentre per contratti di «durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi»

strazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione». Per l'analisi della norma si rinvia a Rausei, 2018, 93 ss.

53. Art. 3, co. 2, D.L. n. 87/2018: «All'articolo 2, comma 28, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: «Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione».

54. Al dichiarato fine di «limitare con maggiore efficacia l'utilizzo indiscriminato dei contratti a termine, oggi sempre più diffusi e spesso non corrispondenti a una reale necessità da parte del datore di lavoro» (così la Relazione illustrativa).

55. Si segnala, per inciso, che dall'applicazione della disciplina del contratto a termine sono invece del tutto esclusi i rapporti «instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della Legge 28 gennaio 1994, n. 84», *ex* art. 2, co. 01, D.L. n. 87/2018.

56. Art. 1, co. 1, lett. a, pt. 1, del D.L. n. 87/2018, conv. con mod. dalla L. n. 96/2018.

è prescritta la «presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria»[57].

Il recente intervento del legislatore reintroduce così un requisito causale per la stipula di contratti a tempo determinato eccedenti i dodici mesi, con una decisa (anche se non totale) inversione di tendenza rispetto alla pregressa regolazione della materia, che si era mossa nel senso di una progressiva eliminazione dei vincoli causali per l'accesso a questo tipo di contratti.

Del tutto nuova è invece la previsione di applicazione di questa norma al lavoro in somministrazione: mentre il D.Lgs. n. 81/2015 escludeva espressamente per questo modello contrattuale l'assoggettamento alla disciplina di cui all'art. 19 in materia di apposizione del termine e durata massima, i nuovi requisiti causali e limiti temporali introdotti dal Decreto n. 87 per il contratto a tempo determinato vengono estesi anche al rapporto tra somministratore e prestatore di lavoro.

La diversità strutturale tra i due schemi negoziali rende tuttavia inevitabile un adattamento delle norme nel trapianto a quest'ultima fattispecie, che viene realizzato con una norma piuttosto anomala.

Il comma 1*ter* dell'art. 2, D.L. n. 87/2018 – disposizione aggiunta in sede di conversione e che, come accennato, non è stata riversata nel *corpus* del Decreto Legislativo n. 81 – stabilisce che «Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a, del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore».

Attraverso tale "metanorma" il soggetto utilizzatore "entra" formalmente, sebbene in un modo non del tutto perspicuo, nella stessa delineazione delle condizioni di accesso al lavoro a tempo determinato.

Dei limiti derivanti da questo coacervo di norme ai diversi piani che vengono in rilievo nella somministrazione (rapporto tra agenzia e lavoratore/ rapporto tra agenzia e utilizzatore/ rapporto tra utilizzatore e lavoratore) sono state date letture differenti.

Parte della dottrina riferisce il regime delle causali direttamente (ed esclusivamente) al primo di questi piani: il somministratore nella stipula del contratto di lavoro a tempo determinato deve osservare le causali prescritte *ex lege* "tenendo conto" delle esigenze organizzative che sul lato dell'utilizzatore richiedono l'invio in missione del lavoratore, ma «tali esigenze rimangono condizioni di legittimità, quando richieste, solo nel contesto del CTD; il contratto di somministrazione ne è

57. Sui nuovi vincoli causali vedi Bollani, 2018; Marazza, 2018.

il terreno di fatto, e rimarrà affidata al rapporto tra agenzia e utilizzatore la gestione dei necessari flussi di informazione e la ripartizione delle relative responsabilità»[58].

Altri Autori riferiscono invece il regime vincolistico non al piano del rapporto tra somministratore e lavoratore, ma a quello del rapporto tra somministratore e utilizzatore: «la novella implica che le condizioni e i limiti previsti per il contratto a termine debbano valere anche per il contratto di somministrazione a termine», atteso che « l'intento non è quello di limitare la stipulazione di contratti a termine tra l'agenzia di somministrazione e i lavoratori, ma di mettere degli steccati all'uso senza controllo (né pudori) della somministrazione a termine (...), per arginare la spinta verso la precarizzazione e l'esternalizzazione del lavoro»[59].

58. Scarpelli, 2018, 17, 18. Analogamente Passalacqua, 2018, 42: le causali di accesso vanno «a incidere sul contratto di lavoro a termine stipulato dall'agenzia di somministrazione con il lavoratore, anche se devono essere espresse in questo caso dall'utilizzatore. Si tratta di ragioni che inducono l'utilizzatore a richiedere un lavoratore in somministrazione, ma incidono sulla legittimità del contratto di lavoro a termine stipulato a tal fine dall'agenzia di somministrazione».

59. Filì, 2018, 6, 7, che ricorda come «già il D.Lgs. n. 276/2003, all'art. 20, comma 4, richiedeva la sussistenza di ragioni giustificatrici in capo all'utilizzatore per l'utilizzo della somministrazione a termine».

## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Ales E. (2015). La nuova disciplina del contratto a termine è conforme al diritto comunitario? una risposta (nel complesso) positiva. *Riv. it. dir. lav.*, p. 301 ss.

Asnaghi A. (2018). La somministrazione fraudolenta nel Decreto Dignità: cronaca di una fattispecie inefficace. *Lav. dir. eur.*, p. 20 ss.

Bacchini F. (2018). Decreto Dignità e mercato del lavoro: "ritorno al futuro" o al passato?. *ipsoa.it*, p. 1 ss.

Bollani A. (2018). Contratto a termine e somministrazione nelle scelte del legislatore del 2018. *Dir. prat. lav.*, p. 10 ss.

Bonardi O. (2001). *L'utilizzazione indiretta dei lavoratori*. Milano: Franco Angeli.

Calcaterra L. (2016). Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione. *Riv. it. dir. lav.*, p. 579 ss.

Carinci F. (2014). Il diritto del lavoro che verrà (in occasione del congedo accademico di un amico). *Arg. dir. lav*, p. 655 ss.

Carinci F. (2015). Le riforme del mercato del lavoro: dalla legge Fornero al Jobs Act, atto I: la legge n. 78/2014 fra passato e futuro. *Dir. rel. ind.*, p. 5 ss.

Carinci M.T. (2008). *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*. Torino: Giappichelli.

Chiarelli S., Pietra V., Rosolen G. (2012). La recente giurisprudenza in tema di somministrazione di lavoro. *Dir. rel. ind.*, p. 755 ss.

D'Ascenzo A. (2018). La somministrazione di lavoro dopo la legge di conversione del decreto dignità. in Menegotto M., Rausei P., Tomassetti P., a cura di, *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, *Adapt e–Book, n. 76/2018*, p. 66 ss.

De Luca Tamajo R., Paternò F. (2014). La somministrazione di lavoro, Il decreto lavoro. Opinioni a confronto. *L&W*, p. 15 ss.

Del Punta R. (2004). La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro. in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*. Milano: Ipsoa, p. 161 ss.

Di Noia F. (2018). "Lo chiamavano Dignità": prime note su tecnica e politica a margine del d.l. n. 87/2018, conv. in l. n. 96/2018. *CSDLE, It, n. 381/2018*.

Ferraro G. (2004). *Tipologie di lavoro flessibile*. Torino: Giappichelli.

Filì V. (2015). Prime note sulla somministrazione di lavoro. in Carinci F., cur. *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*. Modena: University press, p. 197 ss.

Filì V. (2018). Decreto legge n. 87 del 2018 convertito nella legge n. 96 e dignità dei lavoratori. *LG*, p. 2 ss.

Filì V., Riccardi A. (2015). La somministrazione di lavoro. in Ghera E., Garofalo D., cur. *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita–lavoro nel Jobs Act 2*. Bari: Cacucci, p. 293 ss.

Ghera E. (2014). La flessibilità tra riforma e "destrutturazione" del diritto del lavoro. in *Diritto del lavoro e mercato globale. Atti del convegno in onore di Paolo Tosi*. Napoli: ESI, p. 165 ss.

Lunardon F. (1998). Gli obblighi dell'impresa utilizzatrice. in Napoli M., cur. *Il «pacchetto Treu». Commentario sistematico*, Padova: Cedam, p. 1235 ss.

Magnani M. (2014). La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato: novità e implicazioni sistematiche. *CSDLE, It, n. 212/2014*.

Malandrini S. (2015). Il ruolo del contratto di somministrazione di lavoro a termine

all'esito del processo di implementazione del Jobs Act. *Riv. it. dir. lav.*, p. 145 ss.

Marazza M. (2018). Decreto dignità: prime considerazioni sulle novità in materia di contratto di lavoro a termine e somministrazione di lavoro. *Giust. civ. com.*, p. 1 ss.

Mariucci L. (2014). Un decreto da cambiare, che contraddice il Jobs Act annunciato da Renzi, Il decreto lavoro. Opinioni a confronto. *L&W*, p. 25 ss.

Mazzotta O. (2009). La dissociazione tra datore di lavoro e utilizzatore della prestazione. in Vallebona A., cur. *I contratti di lavoro.* Torino: Utet, p. 913 ss.

Passalacqua P. (2018). Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e la somministrazione di lavoro alla prova del decreto dignità. *CSDLE, It, n. 380/2018*.

Perulli A. (1999). Profili del collegamento negoziale nel lavoro temporaneo. *Riv. giur. lav.*, I, p. 237 ss.

Rausei P. (2018). La reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta. in Menegotto M., Rausei P., Tomassetti P., a cura di, *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, *Adapt e–Book, n. 76/2018*, p. 93 ss.

Riccardi A. (2009). La somministrazione: quale flessibilità?. in Garofalo M.G., Leone G., cur. *La flessibilità del lavoro: un'analisi funzionale dei nuovi strumenti contrattuali*. Bari: Cacucci, p. 59 ss.

Riccardi A. (2013). La ridefinizione dei limiti di accesso alla somministrazione a tempo determinato. *Riv. giur. lav.*, I, p. 759 ss.

Scarpelli F. (2018). Convertito in legge il "decreto dignità": al via il dibattito sui problemi interpretativi e applicativi. *Giust. civ. com.*, p. 4 ss.

Spattini S., Tiraboschi M. (2014). La somministrazione di lavoro dopo il decreto Poletti: una prospettiva di flexicurity?, in Tiraboschi M., cur. *Jobs Act. Il cantiere aperto delle riforme del lavoro. Primo commento al d.l. 20 marzo 2014, n. 34 convertito, con modificazioni, in l. 16 maggio 2014, n. 78*, p. 61 ss.

Speziale V. (2004). Art. 20. Commento. in Gragnoli E., Perulli A., a cura di. *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*. Padova: Cedam, p. 277 ss.

Speziale V. (2014). Totale liberalizzazione del contratto a termine, Il decreto lavoro. Opinioni a confronto. *L&W*, p. 30 ss.

Tosi P. (2012). Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012. *CSDLE, It, n. 154/2012*.

Vallebona A. (2012). *La riforma del lavoro 2012*. Torino: Giappichelli.

Zoppoli L. (2014). Il "riordino" dei modelli di rapporto di lavoro tra articolazione tipologica e flessibilizzazione funzionale. *CSDLE, It, n. 213/2014*.

Zoppoli L. (2018). Il diritto del lavoro gialloverde: tra demagogia, cosmesi e paralisi regressiva. *CSDLE, It, n. 377/2018*.