

C. Cost. sentenza 1 dicembre 2015, n. 260 – Pres. Criscuolo; Rel. Sciarra. Norme impugnate: Art. 40, co. 1 bis, d. l. 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni, dall'art. 1, co. 1, l. 9 agosto 2013 n. 98. Atto deciso: ord. 234/2014

Contratto a tempo determinato – Lavoratori dello spettacolo – Assunzioni a termine – Presupposti – Temporaneità e specificità dello spettacolo – Vincolo di necessità diretta – Fondazioni lirico – sinfoniche – Privatizzazione – Stabilizzazione del rapporto a termine – Successione di contratti a termine – Violazione obblighi – Deroche – Abusi – Retroattività della norma interpretativa- Illegittimità costituzionale.

È costituzionalmente illegittimo l'art. 40, co. 1-bis del d.l. 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modificazioni, dall'art. 1, co. 1, l. 9 agosto 2013 n. 98, nella parte in cui prevede che l'art. 3, co. 6, primo periodo, del d.l. 30 aprile 2010 n. 64, convertito dall'art. 1, co. 1 della l. 29 giugno 2010 n. 100, si interpreta nel senso che alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto come conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine.

C. Giust. 26 febbraio 2015, causa C-238/14 – Ricorso per inadempimento, ai sensi dell'art. 258 TFUE, proposto il 13 maggio 2014. Ricorrente: Commissione Europea – Convenuto: Granducato di Lussemburgo

Inadempimento di uno Stato – Politica sociale – Dir. 1999/70/CE – Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato

– Lavoratori saltuari dello spettacolo – Successione di contratti di lavoro a tempo determinato – Clausola 5, punto 1 – Misure contro abusi di successioni di contratti a termine – Ragioni obiettive – Flessibilità- Diritto alla stabilità.

Il Granducato di Lussemburgo, mantenendo talune deroghe alle misure volte a prevenire un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo, è venuto meno agli obblighi ad esso incombenti in virtù della clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE. La Corte, pur riconoscendo l'esistenza di "ragioni obiettive" tali da giustificare, in un peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, pone in capo a ciascun Stato membro l'obbligo di prevedere misure adeguate a prevenirne e, eventualmente, a sanzionarne il ricorso abusivo.

★ ★ ★

Gaetano Natullo, Teresa Giornale

Il contratto a termine nel settore dello spettacolo: peculiarità e abusi

Sommario: **1.** La "vexata quaestio" dell'utilizzo del contratto a tempo determinato nel settore artistico. La "specialità" del lavoro artistico nella vigenza della l. 230/1962. **2.** Segue. Dal vecchio al nuovo regime. La complessa disciplina dei contratti a termine nel settore dello spettacolo tra norme europee e interne. **3.** L'intervento riequilibratore della Corte Costituzionale. **4.** Una decisiva pronuncia della Corte di giustizia europea. **5.** Quali conclusioni nel nuovo regime del contratto a termine "acausale"?

1. *La "vexata quaestio" dell'utilizzo del contratto a tempo determinato nel settore artistico. La specialità del lavoro artistico nella vigenza della l. 230/1962*

Le due decisioni qui commentate prendono entrambe in esame la disciplina legislativa che regola il lavoro a termine nel settore dello spettacolo.

La sentenza della Corte cost. dichiara l'illegittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1-bis del decreto legislativo 21 giugno 2013, n. 69 (disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia), norma interpretativa dell'art. 3, comma 6, primo periodo del d.l. n. 64/2010¹. La pronuncia della CGE, richiamata dalla Corte costituzionale, condanna invece la normativa lussemburghese sul contratto a termine là dove stabilisce che i contratti a termine conclusi per i lavoratori saltuari dello spettacolo possono essere rinnovati più di due volte, anche per una durata totale superiore ai 24 mesi, senza essere considerati per questo come contratti a tempo indeterminato.

Obiettivo del presente contributo è di utilizzare le due citate pronunce per approfondire i principali profili problematici che caratterizzano, nella sua evoluzione, l'applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato nel settore in esame. Inevitabilmente, dati gli obiettivi che si prefissa e le caratteristiche delle due sentenze, assai diverse nei presupposti e nei contenuti, il contributo sconterà una certa approssimazione nell'esame delle due decisioni, ognuna delle quali potrebbe giustificare una specifica nota di commento; approssimazione che però si ritiene comunque sufficiente ai fini specifici dell'indagine.

L'esame delle due decisioni, con particolare riferimento al nostro Paese, non può prescindere dall'inquadramento del contesto che ne costituisce lo sfondo: ossia caratteri e disciplina del lavoro a termine nel settore dello spettacolo e delle Fondazioni lirico-sinfoniche in particolare, nella sua evoluzione storica, parallela evidentemente alla evoluzione della normativa europea e nazionale regolativa del lavoro a tempo determinato.

Solo sulla base di tali premesse, del resto in parte rinvenibili anche nella sentenza della Corte costituzionale, infatti, è possibile comprendere snodi e risvolti della questione, che sconta notevoli peculiarità rispetto alla già di per sé complessa questione del lavoro a termine. Ebbene, punto di partenza non può che essere la "specialità" dei rapporti di lavoro nel settore dello spettacolo, specialità ovviamente marcata nel caso delle prestazioni di lavoro artistico (ersi corea, cantanti, musicisti) – oggetto della specifica questione che

¹ Il decreto, convertito con modifiche, nella l. n. 29 giugno 2010 n. 100, in materia di spettacolo e attività culturali, dispone che *"alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazioni in soggetti di diritto privato, continua ad applicarsi l'art. 3, quarto e quinto comma, della legge 22 luglio 1977, n. 426 e successive modifiche, anche con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati dopo la trasformazione in soggetti di diritto privato e al periodo anteriore alla data di entrata in vigore del D. lgs. 368/2001"*.

si commenta – ma comunque sussistente talora anche nel caso del lavoro più tipicamente amministrativo². Specialità peraltro da subito considerata anche dalla specifica normativa sul contratto a termine, e nella quale risiede il vero nocciolo della questione, in ragione della rilevanza del carattere fisiologicamente “temporaneo”, in determinati casi, delle esigenze aziendali sottese alle prestazioni di lavoro, specie artistico; carattere fisiologico, però, facilmente deviato ad esigenze strutturalmente permanenti, con inevitabili possibili sconfinamenti nell’abuso dell’istituto del contratto a tempo determinato.

Partendo dalla normativa del 1962, l’art. 1, comma 2 lett. e), della l. 230/1962, così come modificato dalla l. n. 266/1977, disciplinava l’ipotesi della contrattazione di lavoro a tempo determinato “*nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi*”, consentendo in tal caso l’apponibilità di un termine alla durata del contratto.

Ai fini della legittimità dell’apposizione del termine, secondo la ricostruzione della dottrina e della giurisprudenza³, era però necessaria la coesistenza dei seguenti requisiti:

- la *temporaneità* dell’occasione lavorativa rappresentata dalla trasmissione o dallo spettacolo, che non devono essere necessariamente straordinari od occasionali ma di durata limitata all’arco di tempo della programmazione complessiva e quindi destinati ad esaurirsi (per cui non consentono l’utilizzazione di un lavoratore a tempo indeterminato);

- la *specificità* del programma, che deve essere quantomeno unico (anche se articolato in più puntate o ripetuto nel tempo) e presentare una connotazione sua particolare;

- la connessione reciproca tra specificità dell’apporto del lavoratore e specificità del programma o spettacolo (il *cd. vincolo di necessità diretta*), per cui il primo concorre a formare la specificità del secondo o è reso necessario da quest’ultima specificità.

E dunque, lo spettacolo può definirsi specifico solo allorquando si configuri quale momento episodico dell’attività imprenditoriale, rispondendo così al requisito della temporaneità.

Ne viene di immediata conseguenza, che l’assunzione a termine deve

² Sul tema la bibliografia è scarsissima. V. comunque LA ROSA, *Il rapporto di lavoro nello spettacolo*, Giuffrè, 1998.

³ Cf. *ex pluribus*, Cass. 10 novembre 2009 n. 23760; Cass. 25 settembre 2008 n. 24049, con nota di NAIMOLI, in *RGL*, II, pp.388 ss. Quest’ultima sentenza si riferisce in particolare all’attività di programmatista regista alle dipendenze della RAI.

riguardare un lavoratore il cui apporto lavorativo si inserisca, con vincolo di necessità diretta, nello specifico spettacolo, in quanto non è sufficiente la mera qualifica artistica del personale, ma è indispensabile che l'apporto medesimo non sia sostituibile con le prestazioni del personale di ruolo dell'azienda⁴.

In definitiva, il singolo spettacolo – perché possa dirsi integrante i requisiti di cui innanzi e, pertanto, legittimante l'apposizione del termine al contratto di lavoro – dovrebbe essere caratterizzato da un'atipicità tale, rispetto agli altri spettacoli normalmente organizzati dall'azienda nell'ambito della propria ordinaria attività, da non consentire l'utilizzo del personale stabile dell'azienda, e giustificare l'assunzione di un'ulteriore risorsa professionale, per l'appunto a termine, ossia per la durata di quello specifico spettacolo che ne richiede la peculiare professionalità.

A tal proposito, valgono le parole utilizzate dalla Suprema Corte sul punto: *“va esclusa la liceità dell'apposizione del termine nell'ipotesi di mera individuazione nel contratto dello spettacolo o del programma per la cui realizzazione il dipendente sia stato assunto, senza alcuna specificazione circa la natura e lo scopo di essi e prescindendo dalla temporaneità delle esigenze che rendono necessaria l'assunzione”*⁵.

A completare siffatto quadro, l'ulteriore tassello della natura pubblica degli Enti Lirici, con la diretta conseguenza della impossibilità, come per tutti gli enti pubblici (salvo quelli economici), della conversione e stabilizzazione dei rapporti nel caso di illegittimità del termine apposto ai contratti. Diretta discendenza di tale regime era la specifica disposizione dell'art. 3, quarto e quinto comma, della legge 22 luglio 1977, n. 426, per il quale “sono altresì vietati i rinnovi dei rapporti di lavoro che, in base a disposizioni legislative e contrattuali comporterebbero la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato” e “le assunzioni attuate in violazione del divieto di cui al comma 1 precedente sono nulle di diritto”. E, come vedremo, tale norma viene successivamente ripresa dal c.d. “decreto Biondi” (decreto legge 30 aprile 2010, n. 64 conv. con l. 29 giugno 2010, n. 100).

⁴ Cass. 24 gennaio 2006 n. 1291.

⁵ Cass. 24 gennaio 2000 n. 774.

2. Segue. *Dal vecchio al nuovo regime. La complessa disciplina dei contratti a termine nel settore dello spettacolo tra norme europee e interne*

La successiva evoluzione normativa sui contratti a termine, di cui essenzialmente alla dir. Europea n. 99/70, d.lgs. n. 368/01 e s.m.i., fino ad arrivare da ultimo al c.d. Jobs act (per quanto qui interessa il d.lgs. n.81/2015), è fin troppo nota per poterla qui esaminare. Ai nostri fini risulta opportuno solo ricordare:

a) la clausola 5 dell'Accordo recepito nella dir. 99/70, che individua le tre alternative condizioni che devono essere previste, dalle normative nazionali, per evitare l'abuso dell'utilizzo dei contratti a termine “[...] Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, [...] dovranno introdurre [...] una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti”.

b) la considerazione nel d.lgs. n. 368/01, delle specifiche esigenze del lavoro artistico e dello spettacolo, che hanno indotto il legislatore a confermare la disciplina derogatoria per i contratti a tempo determinato delle fondazioni lirico-sinfoniche e la dispensa dall'osservare le disposizioni degli articoli 4 e 5 del decreto stesso⁶, in uno scenario mutato rispetto alla natura giuridica dei precedenti Enti Lirici pubblici. Il legislatore con tale esclusione sembra essersi preoccupato di sanare in favore dei datori (ormai) privati al momento dell'entrata in vigore del suddetto decreto, il precedente contenzioso e di prevenire quello futuro, inserendo nella disciplina attuativa della direttiva europea l'art. 2, comma 4 la seguente previsione: “*Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal d.lgs. 29 giugno 1996 n. 367 non si applicano le norme di cui agli artt. 4 e 5*”. Da qui traspare la chiara volontà “liberalizzatrice” mediante la restrizione dell'apparato sanzionatorio

⁶ Alle Fondazioni non si applica la disciplina della proroga, della scadenza del termine, della successione dei contratti e delle relative conseguenze sanzionatorie in termini di maggiorazione retributiva e conversione del rapporto a tempo indeterminato. Ad esse non trova applicazione nemmeno il limite complessivo di durata di trentasei mesi e le altre disposizioni introdotte successivamente negli artt. 4 e 5 del d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368 da parte dell'art. 1, comma 40 della l. 24 dicembre 2007 n. 247 (cd. pacchetto welfare), compresi i diritti di precedenza nelle assunzioni.

alle sole ipotesi di violazioni legate alla mancanza di forma scritta e alla mancanza delle “ragioni obiettive”, non rilevando quelle connesse al fenomeno della successione dei contratti.

Nel vigore della nuova normativa, soprattutto nella prima fase, in cui come noto assumeva grande rilevanza la valutazione del motivo giustificativo del termine ed il suo carattere “temporaneo”, trattandosi di elemento strutturalmente connaturato alla specifica tipologia considerata, anche la Suprema Corte ha avuto modo di sottolineare coerentemente la continuità della linea interpretativa adottata con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nel settore dello spettacolo e dei programmi radiotelevisivi ai sensi della previgente l. 230/1962⁷.

c) Nel 2012 con la cd. riforma Fornero il legislatore è intervenuto ancora una volta sulla disciplina generale del contratto a termine, introducendo una novità importante e sostanziale che ha indebolito ulteriormente gli argini di tutela contro un uso indiscriminato del contratto a termine. Aggiungendo il comma 1-bis all’art. 1 del d.lgs. 368/2001, si è sancito infatti l’ingresso nel nostro ordinamento del contratto cd. a-causale⁸, ovvero privo di giustificazione, sebbene a condizione che si tratti del primo rapporto a tempo determinato tra lavoratore e datore, nel limite di durata di dodici mesi non prorogabile. Processo riformatore che sarà concluso nei termini di una totale liberalizzazione del “termine” a distanza di soli pochi anni con l’approvazione del cd. Jobs Act⁹. Con il d.l. n. 34/2014¹⁰ e successivamente con l’approvazione del d.lgs. n. 81/2015 la cd. “acausalità” è stata generalizzata, escludendo del tutto la necessità di una “ragione obiettiva” che legittimi il

⁷ Cass. 10 novembre 2009 n. 23760.

⁸ SARACINI, *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, Editoriale Scientifica, 2013, pp. 99 ss.; SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine nella legge 28 giugno 2012, n. 92*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT - 153/2012, pp. 1 ss.; TOSI, *Il contratto a tempo determinato dopo la legge n. 92/2012*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT - 154/2012, pp. 1 ss.; VOZA, *Il contratto di lavoro a tempo determinato*, in CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, 2013, pp. 75 ss.

⁹ Tra i più recenti cfr. TIRABOSCHI, *Il lavoro a tempo determinato*, in TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, 2016, pp. 155 ss.

¹⁰ V. SPEZIALE, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il jobs Acts e la riforma dei contratti e delle altre discipline del rapporto di lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT - 233/2014, secondo il quale la liberalizzazione dei contratti a termine nell’ottica del d.l. 20 marzo 2014 n. 34 veniva considerata come una regolazione transitoria per far fronte alla perdurante crisi occupazionale nelle more dell’approvazione di un testo unico semplificato del lavoro e del contratto a tempo indeterminato a protezione crescente.

ricorso al contratto a tempo determinato. L'eliminazione dell'obbligo motivazionale ha riguardato anche le eventuali proroghe, per le quali non è richiesto più neanche che ineriscano alla medesima attività lavorativa, oggetto del contratto inizialmente stipulato. Fatta questa breve premessa, si può ben notare come le ricadute della nuova normativa sul settore dello spettacolo sono ancora più evidenti se si considera che, oltre a vedersi applicata la disciplina generale nel senso di una totale liberalizzazione del termine, il settore dello spettacolo viene escluso, al pari di altre attività, dall'applicazione del limite della durata del contratto (36 mesi) e della soglia del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (cd. clausola di contingentamento). Deroche ed esclusioni da quei residui baluardi di tutela rispetto ad un settore già di per sé caratterizzato da argini via via più labili.

Per comprendere al meglio il perimetro nel quale ci muoveremo nel corso della trattazione, è necessario a questo punto fare un breve *focus* sul settore di riferimento, quello delle Fondazioni¹¹. Alla fine degli anni '90 assistiamo ad un importante passaggio istituzionale: la "privatizzazione" degli Enti lirici, che evidentemente faceva saltare un altro fondamentale baluardo del sistema (di fatto eliminando ogni ostacolo alla possibile conversione dei rapporti a termine illegittimi). Dotati di personalità giuridica di diritto pubblico¹² fino alla fine degli anni '90, tali enti sono diventati soggetti privati in seguito ad un intervento legislativo che prendeva le mosse principalmente dall'urgenza di arginarne il deficit strutturale, nell'ottica di una nuova gestione in grado di conciliare flessibilità e garanzie per i lavoratori con i principi di economicità di gestione. In questa direzione si è mosso il decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 (Disposizioni per la trasformazione degli enti che operano nel settore musicale in fondazioni diritto privato), sancendo l'assoggettamento dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle Fondazioni lirico-sinfoniche alle disposizioni del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nelle imprese e ad una regolamentazione di matrice contrattuale. A differenza di quanto accaduto nel processo di privatizzazione del pubblico impiego, nel quale il datore di lavoro è e resta di natura pubblica sia nella forma giuridica sia nelle modalità organizzative macro, agendo la

¹¹ Per una ricostruzione storico-normativa v. MAINARDI, CASALE, *Il personale delle fondazioni lirico-sinfoniche dopo la conversione del decreto legge n. 64/2010*, in *Rivista di arti e diritto on line*, n. 3, 2010, pp. 1 ss.

¹² L. 14 agosto 1967, n. 800 (*Nuovo ordinamento degli enti lirici e delle attività musicali*); l. 22 luglio 1977, n. 426 (*Provvedimenti straordinari a sostegno delle attività musicali*).

riforma unicamente sulle fonti di disciplina dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali oltre che sui poteri di gestione micro, nel settore delle Fondazioni si è trattato di una vera e propria privatizzazione del datore stesso con l'effetto di rendere da quel momento in poi inapplicabile la disciplina "speciale" pubblicistica.

Ferme restando le peculiarità relative ad alcuni aspetti del rapporto di lavoro "artistico", espressamente previste dallo stesso legislatore¹³, oggi i dipendenti delle Fondazioni lirico-sinfoniche (amministrativi, tecnici, artisti) sono a tutti gli effetti lavoratori privati.

Come già è stato sottolineato più volte, il settore conserva delle peculiarità insite nelle attività oggetto dei rapporti di lavoro. Ciò emerge anche e soprattutto relativamente all'applicazione della normativa sui contratti a termine. In occasione della trasformazione degli Enti pubblici non economici che operavano nel settore musicale in Fondazioni di diritto privato, il legislatore all'art. 22, co. 2, ha confermato le deroghe in tema di proroghe e rinnovi previste dalla disciplina generale all'epoca vigente (l. 230/1962), sancendo l'applicazione soltanto dell'art. 1, co. 2 con le causali tipiche e andando ad identificare la sussistenza di esigenze temporanee «nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi».

Per far fronte al crescente contenzioso derivante dalle norme speciali in materia, il legislatore è intervenuto a rinforzare i sempre più deboli argini del sistema, dapprima con il cd. Decreto Bondi (decreto legge 30 aprile 2010, n. 64 - Disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali), disponendo che *"alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazioni in soggetti di diritto privato, continua ad applicarsi l'art. 3, quarto e quinto comma, della legge 22 luglio 1977, n. 426 e successive modifiche, anche con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati dopo la trasformazione in soggetti di diritto privato e al periodo anteriore alla data di entrata in vigore del d.lgs. 368/2001"*. Successivamente con

¹³ 1) L'art. 22, co. 3, in tema di professionalità dispone che l'art. 2103 c.c. si applichi al personale artistico a condizione che esso superi la verifica di idoneità professionale, nei modi disciplinati dalla contrattazione collettiva.

2) Art. 22, co. 4, prevede che i diritti di sfruttamento economico degli spettacoli prodotti, organizzati o rappresentati, e in generale delle esecuzioni musicali svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, restano riservati alla Fondazione lirica.

2) L'art. 23 stabilisce un particolare regime di autorizzazione in ordine alla compatibilità delle attività di lavoro autonome ulteriori rispetto al rapporto alle dipendenze della Fondazione.

la norma oggetto della pronuncia qui commentata, l'art. 40, comma 1-bis, d.l. 21 giugno 2013, n. 69, la quale enuncia che *“l'art. 3, comma 6, primo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2010, n. 64, si interpreta nel senso che alle fondazioni, fin 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 rinnovo dei medesimi contratti”*.

L'esigenza di introdurre una norma di interpretazione autentica all'interno di un quadro normativo così frastagliato, scaturisce principalmente dal contenzioso giudiziale prodottosi e da una “giurisprudenza estesa su tutto il territorio nazionale”, che ha inteso in senso restrittivo il divieto di stabilizzazione sancito nel 2010, limitandolo alle sole ipotesi di rinnovo. La prevalente giurisprudenza di merito¹⁴ ha infatti continuato, anche dopo il 2010, ad accogliere in molti casi le istanze di accertamento della nullità del termine, ritenendo comunque decisiva la valutazione di nullità del termine apposto al primo contratto, indipendentemente dalla incidenza delle proroghe e/o dei rinnovi, nel momento in cui tale termine fosse insufficientemente “giustificato”¹⁵. Tale corposa giurisprudenza ha pertanto suggerito al legislatore,

¹⁴ Trib. Napoli 2 dicembre 2012 n. 8424; Trib. Roma 17 febbraio 2012 n. 3105. Con tale pronuncia il giudice ha ritenuto che, tanto nel nuovo che nel pregresso regime dispositivo, la clausola di durata del rapporto lavorativo deve essere apposta quantomeno contestualmente alla stipulazione del relativo contratto, determinandosi in caso di inosservanza, la nullità del termine e quindi la configurazione di un rapporto lavorativo a tempo indeterminato sin dall'origine. Al vizio di nullità della clausola del termine apposta al primo contratto di lavoro, consegue la nullità derivata dei contratti stipulati in epoca successiva. Accertata la nullità del termine apposto al contratto, le conseguenze giuridiche vengono tratte dall'applicazione dell'art. 32 della l. 183/2010, secondo l'orientamento delineato dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 303/2011. La violazione delle disposizioni in tema di apposizione del termine di scadenza del contratto lavorativo, comporta la conversione del contratto viziato e la conseguente costituzione di un vincolo obbligatorio riferibile agli artt 2094 ss. cc. Dal momento della conversione il lavoratore, oltre ad aver diritto, ex art. 32 co 5 l. 183/2010, al risarcimento di un'indennità omnicomprensiva compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale, ha il diritto ad essere riammesso nel proprio posto di lavoro e a vedersi corrispondere le retribuzioni anche in caso di mancata riammissione effettiva. Sulla nullità del termine e la relativa conversione v. anche Trib. Milano 2 febbraio 2012 n. 564; Trib. Milano 15 dicembre 2011 n. 6189; Trib. Palermo 18 maggio 2007.

¹⁵ Un orientamento minoritario ha invece adottato un approccio estensivo del divieto di stabilizzazione anche rispetto alle altre ipotesi di nullità del termine contemplate dalla disciplina generale. V. Trib. Roma 24 giugno 2011 n. 1190. Da un lato ribadisce la competenza del giudice amministrativo nelle controversie aventi ad oggetto i rapporti di lavoro a tempo determinato

come già ricordato, l'introduzione nel 2013 di una norma "esegetica" nelle intenzioni risolutiva della questione: norma su cui è intervenuto il Giudice delle leggi con la pronuncia qui in commento.

3. *L'intervento riequilibratore della Corte Costituzionale*

Inquadrata la questione nel suo complesso, passiamo ora ad analizzare le decisioni adottate dalle due Corti, partendo dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'art. 40, comma 1-bis del decreto legislativo 21 giugno 2013, n. 69, sulla base di una questione sollevata dalla Corte di appello di Firenze¹⁶.

Come anticipato, la dichiarazione di incostituzionalità ha censurato il divieto sancito dalla norma citata per le fondazioni lirico-sinfoniche di convertire i contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, quale conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine.

L'art. 40, comma 1-bis del cd. "Decreto del fare", bocciato dalla Corte, è stato infatti presentato come norma interpretativa dell'art. 3, comma 6, primo periodo del d.l. n. 64/2010: disposizione, quest'ultima, il cui contenuto viene "interpretato" nel senso di escludere tale settore di attività dalla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato viziati per violazione delle norme sulla stipulazione dei contratti, sulle proroghe e sui rinnovi.

Come si è accennato, la questione prende le mosse dalla questione sollevata dalla Corte d'Appello di Firenze nell'ambito di una controversia che

dei dipendenti di tali enti, stipulati anteriormente al 23.05.1998 (decorrenza della trasformazione degli enti lirici in fondazioni di diritto privato), dall'altro precisa che, per i contratti di lavoro stipulati in data successiva, laddove ritenuti illegittimi, non si verificherà, comunque, la conversione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, con riammissione in servizio. Ciò, alla luce del disposto del d.l. n. 64/2010, convertito in l. n. 100/2010. Questo, infatti, stabilisce che "alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, continua ad applicarsi l'art. 3, quarto e quinto comma, della l. 426/1977 e successive modifiche, anche con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati dopo la trasformazione in soggetti di diritto privato". Sulla scorta di tale norma, dunque, anche successivamente alla privatizzazione, in detti enti, sono da intendersi vietati i rinnovi di contratti di lavoro che, in base a disposizioni legislative o contrattuali, comportino la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato; App. Palermo 12 maggio 2011 n. 304.

¹⁶ App. Firenze 18 settembre 2014 n. 234.

ha riguardato la Fondazione Maggio Musicale Fiorentino. La vicenda alla base è quella di una danzatrice, “*ersi corea di fila con obbligo di solista*” che, avendo stipulato diversi contratti a termine alle dipendenze della suddetta Fondazione a partire dal 3 giugno 1997 e poi reiterati nel corso degli anni, si era vista accogliere dal Tribunale di Firenze la richiesta di stabilizzazione del rapporto¹⁷; decisione impugnata dalla controparte in appello.

Invero la Corte, sulla scorta dell’esame dei contratti di lavori prodotti in atti e considerando la loro stessa cadenza e reiterazione, condivide la decisione del Tribunale di primo grado rilevando l’assenza dell’elemento della temporaneità e il dichiarato scopo di assicurare l’espletamento della ordinaria programmazione del teatro senza riferimento a specifici spettacoli e anche al di fuori dell’impegno originariamente preventivato. Con ciò contravvenendo ai principi fissati dall’art. 1, legge 18 aprile 1962, n. 230¹⁸, prima e a quelli fissati dall’art. 1, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368¹⁹, poi, per l’assenza della giustificazione del termine apposto ai contratti in questione; principi ai quali la parte appellante, a parere della Corte, avrebbe dovuto attenersi in seguito alla privatizzazione degli enti lirico-sinfonici ad opera del d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367.

L’intervento legislativo mediante il cd. Decreto Bondi, secondo il Collegio, non fa altro che confermare l’inapplicabilità ai rapporti in esame delle norme in tema di rinnovi, proroghe e prosecuzione oltre scadenza dei contratti a tempo determinato²⁰. Nulla giustifica, in quanto non espressamente

¹⁷ Il Tribunale di Firenze “*dichiara la nullità del termine apposto al contratto 9 gennaio 2001 e quindi instauratosi tra le parti un rapporto di lavoro a tempo indeterminato da tale data con inquadramento della ricorrente nel 6° e poi nel 5° livello del CCNL come in motivazione, rapporto tuttora in atto e in relazione al quale alla prossima scadenza la ricorrente ha diritto alla prosecuzione del servizio; condanna la convenuta al pagamento in favore di M. M. G. della indennità onnicomprensiva di cui all’art. 32, comma 5, l. n. 183/2010...*”.

¹⁸ Come noto, la l. 230/1962 era incentrata su un’elencazione tassativa e rigida delle fattispecie giustificatrici della clausola temporale: il cd. sistema della lista chiusa volto a favorire la stipulazione di contratti a tempo indeterminato, considerati la regola in termini di assunzioni rispetto a quelli a termine, visti come eccezioni giustificate solo dalla temporaneità oggettiva dell’attività. Nella suddetta lista alla lettera e) il legislatore annoverava “*l’assunzione di personale per specifici spettacoli o programmi televisivi*”.

¹⁹ Il d.lgs. 368/2001 supera il principio della tassatività delle ipotesi di legittima apposizione del termine, essendo ora l’apposizione del termine consentita a fronte della sussistenza di più generiche ragioni di “carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”. Il superamento dei “casi di specialità” non implica il venir meno della regola dell’eccezionalità del termine, demandando al giudice il compito di verificare la reale sussistenza delle suddette cause.

²⁰ V. Circolare di lavoro e previdenza n. 9 del 7 marzo 2014. Il Ministero del lavoro, con

previsto, un'estensione analogica e interpretativa di tale regime "speciale" al caso dei vizi afferenti alla mancanza dell'atto scritto e alla insussistenza delle ipotesi tipiche ovvero delle ragioni giustificatrici di "carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" che legittimano l'apposizione del termine al contratto²¹.

Nel 2013 il legislatore è intervenuto nuovamente sul tema in questione con l'art. 40, comma 1-bis, d.l. 21 giugno 2013, n. 69, oggetto di censura da parte della Corte Costituzionale. Come emerge dagli stessi lavori parlamentari, il legislatore "imputa" alla giurisprudenza di aver travisato, attraverso un'interpretazione restrittiva²², il senso del d.l. 64/2010, che intendeva "evi-

risposta ad interpello n. 6 del 30 gennaio 2014, ha chiarito che gli intervalli temporali tra due contratti a termine non si applicano nei confronti sia dei dipendenti artisti e tecnici dello spettacolo che degli addetti a mansioni impiegate e operaie del medesimo settore. È necessario però che i contratti presentino alcuni requisiti riconducibili alla stagionalità dell'attività dedotta in rapporto: a) temporaneità dell'occasione lavorativa; b) specificità del programma; c) cd. vincolo di necessità diretta. Con l'introduzione del nuovo art. 1, comma 1-bis, del d.lgs. 368/2001 (post cd. Riforma Fornero) e la regola dell'*acausalità*, è possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato senza l'indicazione delle cause giustificatrici purché il contratto abbia una durata non superiore a 12 mesi e che si tratti di un primo rapporto di lavoro subordinato tra lavoratore e datore.

²¹ Cass. n. 5748/2010; Cass. 26 maggio 2011 n. 11573.

²² Cass. 30 luglio 2013 n. 18263; Cass. 26 maggio 2011 n. 11573 che inaugurato un orientamento conforme, accolto successivamente all'entrata in vigore della norma interpretativa, ripreso da alcune pronunce successive della stessa Corte tra le quali Cass. 19 maggio 2014 n. 10924; Cass. 12 maggio 2014 n. 10217; Cass. 27 marzo 2014 n. 7243; Cass. 20 marzo 2014 n. 6547; Cass. 5 febbraio 2014 n. 10124; Cass. 12 marzo 2014 n. 5748. La Suprema Corte in quest'ultima sentenza chiarisce in maniera definitiva che per effetto della trasformazione degli Enti lirici in Fondazioni lirico-sinfoniche, queste ultime "non fanno più parte del complesso delle pubbliche amministrazioni". Secondo la Cassazione "la qualità dell'ente, mutata da pubblica amministrazione a figura soggettiva privata, comporta la contestuale trasformazione della natura giuridica del rapporto di lavoro dipendente, che diventa un comune rapporto di lavoro subordinato, con salvezza di eventuali regole speciali dettate dalla normativa di trasformazione". Vengono così fissati all'interno della suddetta pronuncia dei punti fermi di cui anche la Corte Costituzionale nella sua censura di illegittimità costituzionale terrà conto: il cd. Decreto Bondi trova applicazione solo per un arco temporale che intercorre tra la trasformazione degli Enti in Fondazioni e l'entrata in vigore del d.lgs. 368/2001. Esso attiene, comunque, solo al rinnovo ed alla reiterazione dei contratti a termine ma non intacca la normativa generale sulla stipula dei contratti con i limiti previsti che impongono il ricorso a tale istituto solo in presenza di ragioni di carattere oggettivo e solo in presenza di esigenze temporanee.

«Conseguentemente ogni tentativo di estendere l'efficacia temporale del Decreto Bondi, indipendentemente dalla legittimità di una tale operazione che qualifica come norma di interpretazione autentica una norma che in realtà ha contenuti assai diversi da quelli della norma

tare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, disattendendo in tal modo la stessa *ratio legis*. La giurisprudenza (maggioritaria) sia di merito che di legittimità, a fronte della specialità del settore più volta ribadita, nonostante le deroghe legislative in merito, ha tenuto fermi i capisaldi posti alla base della disciplina generale regolante il contratto a tempo determinato nel settore privato: confermando il principio secondo cui il contratto a tempo indeterminato costituisce la *forma comune*²³ dei rapporti di lavoro, in un rapporto regola/eccezione ovvero norma/deroga, si è ribadita la necessità che venga soddisfatto l'onere di specificazione per iscritto delle ragioni giustificatrici del ricorso al contratto a termine; nonché la reale sussistenza di causali, vanificando la *ratio* della normativa il ricorso a vuote clausole di stile.

La Corte d'Appello di Firenze aveva ravvisato una portata retroattiva della disciplina, celata dietro lo schermo della natura interpretativa²⁴, rilevando pertanto il contrasto con i principi di ragionevolezza ed eguaglianza, traducendosi la norma impugnata, da un lato, in un'arbitraria ingerenza nel-

che si vorrebbe "interpretata", non può che avere il medesimo oggetto della norma "interpretata" quindi non può che riguardare esclusivamente l'istituto del rinnovo dei contratti». V. CONTE, *Fondazioni liriche, la Cassazione cala il sipario?*, in *Bollettino Diritti e lavori*, 2014, n. 5, p. 2.

²³ Con l'entrata in vigore della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (in particolare l'art. 30 della Carta che sancisce il diritto alla giustificazione del licenziamento, e pertanto il diritto alla stabilità del lavoro traslabile al contratto a termine) il concetto della forma comune può essere considerato non più un "principio riflessivo" ma ad un principio *tout court*, nel senso del divieto di libero arbitrio per le scelte del datore, attraverso lo strumento della giustificazione (mediante indicazione della causale) del termine. V. SARACINI, *op. cit.*, pp. 75 e ss.

²⁴ Più in generale sulla portata dell'interpretazione autentica della legge cfr. C. Cost. n. 271 del 2011, in cui si chiarisce che "il legislatore può adottare norme di interpretazione autentica non soltanto in presenza di incertezze nell'applicazione di una disposizione o di contrasti giurisprudenziali, ma anche quando la scelta imposta dalla legge rientri tra le possibili varianti di senso del testo originario, così rendendo vincolante un significato ascrivibile ad una norma anteriore (*ex plurimis*: sentenze n. 209 del 2010, n. 24 del 2009, n. 170 del 2008 e n. 234 del 2007)". La Corte, tuttavia, a fronte di tali circostanze giustificative dell'adozione di tali norme, sottolinea anche la sussistenza di una serie di limiti all'efficacia retroattiva delle suddette leggi, limiti che il giudice di legittimità costituzionale definisce come "valori di civiltà giuridica", quali "il rispetto del principio di ragionevolezza che ridonda nel divieto di introdurre ingiustificate disparità di trattamento; la tutela dell'affidamento legittimamente sorto nei soggetti quale principio connaturato allo Stato di diritto; la coerenza e la certezza dell'ordinamento giuridico; il rispetto delle funzioni costituzionalmente riservate al potere giudiziario" (C. Cost. n. 397 del 1994). Nello stesso senso, più di recente, C. Cost. nn. 69 del 2014, 308 e 103 del 2013.

l'esercizio della funzione giurisdizionale e, dall'altro lato, nella discriminazione dei lavoratori delle fondazioni lirico-sinfoniche rispetto agli altri lavoratori del settore privato.

La Corte Costituzionale con la sentenza qui commentata ha riconosciuto la fondatezza della questione sollevata, accogliendo i rilievi del Giudice *a quo*, rilevando la lesione di un duplice interesse: quello dell'affidamento dei consociati nella sicurezza giuridica e quello delle attribuzioni costituzionali dell'autorità giudiziaria.

L'affidamento, nel caso di specie, risulta corroborato da un assetto normativo risalente, basato sulla distinzione tra le vicende relative ai "rinnovi" dei contratti e quelle invece pertinenti la (il)legittimità originaria del contratto e da una giurisprudenza che gli stessi lavori parlamentari menzionano e che la legge interpretativa ribalta, ripercuotendosi sui giudizi in corso.

Secondo un'interpretazione letterale dei termini, infatti, il vocabolo "rinnovo" con tutta evidenza evoca un concetto diverso rispetto a quello dell'illegittimità del termine apposto al primo contratto. Nel primo caso ci si riferisce alla successione dei contratti e all'aspetto dinamico del rapporto negoziale; nella seconda fattispecie, che corrisponde alla questione scrutinata nel giudizio principale, trattasi di un vizio genetico che inficia il contratto sin dall'origine. Attraverso una "prospettiva diacronica" l'intero assetto normativo nel corso della sua complessa evoluzione ha da sempre recepito tale differenza, tenendo fermo il regime derogatorio sulle proroghe e sui rinnovi anche nel processo riformatore che più volte ha investito la disciplina del contratto a termine. La Corte ha altresì precisato che sul giudizio non ha inciso neanche la nuova disciplina in tema di contratti a tempo determinato delle fondazioni di produzione musicale, di cui al d.lgs. 81/2015, il quale all'art. 29 si limita a ribadire, con riguardo alle proroghe e ai rinnovi dei contratti, la disciplina derogatoria dei contratti a tempo determinato nelle fondazioni lirico-sinfoniche.

La rilevanza della pronuncia del Giudice delle leggi è indubbia, là dove censura severamente il tentativo del legislatore italiano di risolvere l'esistente contenzioso una norma sostanzialmente di applicazione retroattiva, sebbene celata dietro un'apparente diversa veste, – nel nostro caso di norma di interpretazione –, con ciò indirettamente anche censurando una generale propensione del nostro legislatore in tal senso.

Infine, la Corte conferma l'importanza dell'indicazione della "ragione obiettiva" come mezzo adeguato a prevenire gli abusi nella stipulazione dei

contratti a tempo determinato, nonché elemento di equilibrio tra il diritto dei lavoratori alla stabilità dell'impiego e le irriducibili peculiarità del settore.

4. Una decisiva pronuncia della Corte di giustizia europea

Sul punto da ultimo richiamato, la Corte Costituzionale richiama la recente pronuncia della Corte di giustizia²⁵ intervenuta su vicenda e fattispecie sostanzialmente analoga a quella italiana, sia pure con riguardo alla normativa lussemburghese²⁶. In estrema sintesi, nella citata pronuncia, la Corte europea si è mossa in linea di continuità con la consolidata giurisprudenza comunitaria che, chiamata a più riprese a pronunciarsi sulla questione dell'“obiettività”²⁷ delle ragioni, pur accogliendone una definizione alquanto estensiva²⁸,

²⁵ C. Giust. 26 febbraio 2015, C-238/14, Commissione contro Granducato di Lussemburgo, che riprende le affermazioni della sentenza della C. Giust. 26 novembre 2014, nelle cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13).

²⁶ Il diritto lussemburghese prevede che la durata dei contratti a tempo determinato non può, per un medesimo dipendente, superare i 24 mesi, inclusi i rinnovi. Un'altra disposizione stabilisce, tuttavia, che i contratti a termine conclusi per i lavoratori saltuari dello spettacolo possono essere rinnovati più di due volte, anche per una durata totale superiore ai 24 mesi, senza essere considerati per questo come contratti a tempo indeterminato. A parere della Commissione il diritto lussemburghese non prevede alcuna ragione obiettiva che consenta di prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato conclusi con i lavoratori saltuari dello spettacolo. Essa ha, dunque, proposto un ricorso per inadempimento contro il Lussemburgo dinanzi alla Corte di giustizia.

²⁷ L'obiettività può ben essere ricostruita alla luce del carattere provvisorio delle esigenze poste alla base della stipulazione di un contratto a termine. V. C. Giust. *Angelidaki punto 102*.

²⁸ Sulla nozione di “ragioni obiettive” si è pronunciata dichiarando che quest'ultima deve essere riferita a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente dalla particolare natura dei compiti per l'espletamento dei quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad essi inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro. V. C. Giust. 4 luglio 2006, C-2121/04 *Adelener*, ord. *Vassillakis* 12 giugno 2008 C 364/07, C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05 *Del Cerro Alonso*. Il giudice europeo, mediante un approccio teleologico, ha più volte ribadito che, indipendentemente dalla misura in concreto adottata dal singolo Stato membro, ciò che deve essere garantito è l'effettività della prevenzione in ordine all'utilizzo abusivo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, trattandosi di misure alternative ma complementari tra loro. Ora, come si è detto, è evidente che uno Stato membro nel normare un settore particolare

ha da sempre tenuto conto del rischio che il contratto a termine possa essere utilizzato non quale mezzo giuridico per far fronte a fabbisogni di carattere esclusivamente temporaneo, bensì per soddisfare di fatto esigenze permanenti e durevoli²⁹. Ebbene, condivisibilmente, la Corte, giudicando sulla normativa lussemburghese regolativa del lavoro a termine del settore dello spettacolo, e caratterizzata da un complesso di deroghe assai simile a quella italiana, ne ha dovuto rilevare l'incompatibilità con la direttiva europea sul contratto a termine, constatando la mancata previsione di tutte e tre le "contromisure" previste dalla clausola 5 dell'Accordo Quadro recepito dalla direttiva, come detto funzionalmente preposte ad evitare "abusi" ed un utilizzo indiscriminato, e come tale *contra legem*, del contratto a tempo determinato. Nelle legge lussemburghese, in relazione ai lavoratori dello spettacolo, viene consentita l'assunzione con contratti a tempo determinato in successione, senza prevederne la durata massima totale, né limitarne il numero di rinnovi. Con la sentenza in oggetto, la Corte considera che il rinnovo di contratti successivi con i lavoratori saltuari dello spettacolo non è giustificato, nel diritto lussemburghese, da una "ragione obiettiva": infatti, la normativa lussemburghese, non chiarendo che la condizione di "lavoratori saltuari dello spettacolo" deve essere legata a progetti individuali e circoscritti nel tempo e non collegando la loro situazione ad esigenze di natura temporanea, risulta in contrasto con la Direttiva 99/70/CE.

In particolare, la legge censurata non specifica perché ed in che modo i lavoratori saltuari dello spettacolo esercitino "fisiologicamente" attività di natura temporanea. Né tantomeno la durata massima si può evincere dalla partecipazione dei lavoratori a progetti individuali e circoscritti nel tempo, non specificando come i dipendenti in questione esercitino le loro attività nell'ambito dei progetti. A ciò consegue che i datori di lavoro possono concludere una successione di contratti con i lavoratori saltuari dello spettacolo per soddisfare non solo esigenze temporanee, ma anche esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.

Pertanto, l'obiettivo, dichiarato da parte del Lussemburgo, di assicurare

quale può considerarsi quello dello spettacolo, possa prevedere una disciplina che tenga conto delle peculiarità insite nell'attività oggetto del contratto o rapporto di lavoro. Parallelamente però tale facoltà non consente, a parere della Corte, di non rispettare l'obbligo di prevedere una misura adeguata a prevenire e, eventualmente, sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a termine.

²⁹ C. Giust. *Angelidaki*, cit.

una certa flessibilità nonché vantaggi sociali ai lavoratori saltuari dello spettacolo, consentendo ai datori di lavoro di assumere tali lavoratori in modo frequente e senza limiti, non vale a dimostrare la sussistenza di circostanze precise e concrete che contraddistinguono l'attività dei lavoratori saltuari dello spettacolo e, quindi, tali da giustificare in tale contesto particolare l'utilizzo di una indiscriminata successione di tali contratti.

La pronuncia è con tutta evidenza assai significativa, in generale e con particolare riferimento alla questione che qui ci occupa. La stessa Corte Costituzionale, nella commentata decisione, trova un decisivo avallo fondamento nel motivare la bocciatura della norma interna di "presunta natura interpretativa autentica" in grado di violare un obbligo del nostro Stato, anch'esso firmatario dell'accordo e quindi obbligato ad adottare strumenti preventivi, prima ancora che sanzionatori. Invero, e proprio attraverso il richiamo alla Corte Europea, il Giudice delle leggi pare implicitamente esprimere un giudizio svalutativo non solo della norma sottoposta al suo vaglio, ma anche più in generale al complessivo assetto normativo nazionale che regola il contratto a termine nel settore delle Fondazioni lirico-sinfoniche.

5. *Quali conclusioni nel nuovo regime del contratto a termine "acausale"?*

L'affermazione appena espressa, del resto, si giustifica se si considera l'attuale normativa sui contratti a tempo determinato, su cui è opportuna qualche riflessione conclusiva.

Premesso che paiono da condividersi in toto sia le conclusioni cui giunge la Corte Costituzionale sia quelle cui perviene la Corte Europea; premesso dunque che nel previgente assetto legislativo non risultano colmati (dal legislatore) i varchi aperti dal quadro normativo così come interpretato ed applicato dalla prevalente giurisprudenza, non si può non riflettere sulle modifiche apportate di recente dal legislatore, dapprima come noto dalla l. n. 92/12, poi dal d.l. n. 34/2014, infine consolidate nel d.lgs. 81/2015³⁰.

Invero, in considerazione di quanto emerso, e particolarmente a seguito della citata sentenza della Corte Europea, sembra inevitabile dover giungere

³⁰ Art. 29, co. 3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al d.lgs. 367/1996, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

alla conclusione che, *mutatis mutandis*, anche la disciplina italiana del contratto a termine nel settore dello spettacolo – già precedentemente (alle riforme 2012-2015) a nostro avviso in forte odore di incompatibilità con la normativa europea – alla luce delle modifiche introdotte sia decisamente in violazione della direttiva europea, proprio per l’insanabile contraddizione con la più volte menzionata “clausola 5”.

Nel previgente assetto, la permanenza dell’obbligo di giustificazione causale del primo contratto, e dunque la necessità di “ragioni obiettive” che giustificassero l’apposizione del termine, oltre a fondare, come illustrato, il sindacato del Giudice, in qualche modo salvava la compatibilità della normativa rispetto alla direttiva europea (clausola 5): ciò perché, deve ritenersi, il profilo causale del primo contratto inevitabilmente si riverberava sui successivi, in sede di proroghe e rinnovi, potendosi pertanto concludere per la sostanziale sussistenza, in quell’assetto normativo, del primo dei tre limiti previsti dalla clausola della direttiva (rectius dall’Accordo Quadro), ossia le “ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo”.

Orbene, quella condizione, che nella precedente disciplina di fatto poteva “salvare” la legge italiana, nella nuova normativa è venuta meno, per l’eliminazione della necessaria giustificazione dell’apposizione del termine, permanendo invariate tuttavia le ulteriori deroghe già previste nel settore specifico (relative alla durata massima, alle proroghe ed ai rinnovi).

In buona sostanza, nessuno dei tre alternativi limiti imposti dalla richiamata clausola 5 viene imposto, venendo meno qualsiasi onere di motivazione. Dal che, non pare revocabile in dubbio la radicale violazione della direttiva europea. Ciò, a meno di non ritenere, in via di interpretazione adeguatrice, che comunque sia necessario conservare un obbligo di motivazione in sede di proroghe del termine o di rinnovi dei contratti, con l’esigenza di specificare dunque le “ragioni obiettive” degli stessi. Ed è evidente che nel settore in esame la legittimità di tali “ragioni” non potrà che essere valutata alla stregua del principio di “specificità” e “stretta necessità” elaborato e consolidato nel tempo dalla giurisprudenza.

Key words

Contratto a tempo determinato, lavoratori dello spettacolo, normativa nazionale, normativa europea, deroghe, illegittimità.

Fixed term contract, workers in the entertainment sector, national legislation, EU legislation, derogations, unlawfulness.