

Vito Pinto

Il reclutamento delle Fondazioni lirico-sinfoniche fra tradizione e (apparente) rinnovamento*

Sommario: **1.** Introduzione. **2.** L'approvazione ministeriale delle dotazioni organiche. **3.** Il reclutamento a tempo indeterminato del personale. **4.** La questione delle assunzioni a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche. **5.** La procedura di stabilizzazione. **6.** La disciplina speciale delle assunzioni a termine. **7.** Il regime sanzionatorio. **8.** Il risarcimento del danno. **9.** Alcune considerazioni conclusive.

1. *Introduzione*

Uno degli ultimi atti della maggioranza parlamentare che sosteneva il primo Governo della XVIII legislatura è stata la conversione del decreto legge 28 giugno 2019, n. 59 e, con esso, delle norme urgenti in materia di personale delle fondazioni lirico-sinfoniche¹. Come esplicitato nella Relazione di accompagnamento al disegno di legge di conversione, l'urgenza del provvedere era costituita dalle possibili ripercussioni negative – in termini di bilancio e di programmazione artistica – della sentenza della Corte di Giustizia U.E. sulle assunzioni a termine del personale artistico e tecnico².

* Questo scritto è dedicato alla memoria di Rachele Fassi, donna curiosa e coraggiosa.

¹ La legge di conversione è la n. 81 dell'8 agosto 2019; le misure che saranno analizzate sono contenute nell'art. 1 del decreto.

² Relazione al d.d.l. S-374 del 29 giugno 2019, in www.senato.it/service/PDF/PDFServer/-BGT/01117535.pdf, p. 3. Ma occorre anche considerare che il 25 luglio 2019 la Commissione europea ha inviato all'Italia una lettera di costituzione in mora ex art. 258, T.fue (infrazione n. 20144231) perché non garantirebbe la prevenzione degli abusi dei contratti a tempo determinato in una serie di settori e in relazione a una serie di categorie di lavoratori tra i quali, appunto, il personale dipendente delle “fondazioni di produzione musicale”.

Tuttavia, la riforma è andata ben oltre la regolazione di questa materia riguardando anche la determinazione delle dotazioni organiche, il *turn-over*, le modalità di reclutamento e la “stabilizzazione” dei rapporti precari.

La circostanza non sorprende, né stupisce la linea di intervento. Il legislatore vuole incidere su un contesto di “rilevante interesse generale”³, seppure vi operino soltanto quattordici fondazioni con circa 5.300 dipendenti a tempo indeterminato⁴, ma in costante sofferenza finanziaria. In questo settore, infatti, i ricavi delle rappresentazioni generalmente non coprono i costi di produzione e i contributi pubblici attribuiti in conto esercizio sono per lo più assorbiti dal maggiore tra di essi, vale a dire dalla spesa per il personale⁵. La sofferenza finanziaria, peraltro, risale quanto meno al ridimensionamento generale dell’intervento pubblico realizzato nell’ultimo decennio del secolo scorso e non è stata affatto scongiurata dalla trasformazione obbligatoria dei cd. “enti lirici di prioritario interesse nazionale” in fondazioni di diritto privato⁶.

Illusorio, in particolare, si è rivelato l’auspicio che la privatizzazione degli enti fosse di per sé sufficiente a garantire l’economicità della gestione e, per questa via, l’attrazione di donazioni e sponsorizzazioni private nonché la valorizzazione di tutte le opportunità di reddito complementari alla messa in scena (noleggi, pubblicità, editoria, ristorazione e così via)⁷. Con l’eccezione di un paio di casi⁸, infatti, le fondazioni hanno avuto notevoli difficoltà

³ Così già l’art. 1, legge 14 agosto 1967, n. 800; aspetto valorizzato da Corte cost. 21 aprile 2011, n. 153, al fine di dichiarare la legittimazione dello Stato a doppio titolo (art. 117, co. 2, lett. g e l, Cost.) al riordino del settore lirico-sinfonico e al riassetto degli enti ivi impegnati.

⁴ Il dato occupazionale si riferisce al 31 dicembre 2017 (v. C. Conti, sez. controllo, det. 6 giugno 2019, n. 67, p. 257, tab. 140). Esigenze di economia dello scritto impediscono di dare conto della diversa situazione dei ventotto teatri di tradizione, ai quali pure si applicano alcune delle previsioni del d.l. 59/2019 (e, in particolare, la disciplina speciale dell’apposizione del termine di cui all’art. 29, co. 3-bis e 3-ter, d.lgs. n. 81/2015).

⁵ C. Conti, sez. controllo, det. n. 67/2019, p. 258.

⁶ Per il vero, nel dibattito economico precedente l’adozione della forma privatistica – e tra le ragioni che la consigliavano – era emersa anche la necessità di porre mano al sovradimensionamento degli organici e al peso eccessivo dei costi del personale dipendente sui costi totali (lo ricorda LEON, *Gli enti lirici: una indagine sulle conseguenze della trasformazione in fondazione a tre anni dalla riforma*, in BODO, SPADA (a cura di), *Rapporto sull’economia della cultura in Italia 1990-2000*, Il Mulino, 2004, p. 324).

⁷ In termini, tra i tanti, FRENI, *La trasformazione degli enti lirici in fondazioni di diritto privato*, in GDA, 1996, 12, p. 1110; DE GÖTZEN, *Le “fondazioni legali” tra diritto amministrativo e diritto privato*, Giuffrè, 2011, p. 222 ss. e, ancora, pp. 231-232.

⁸ Rappresentati dalle Fondazioni Teatro alla Scala di Milano e l’Accademia di Santa Cecilia

a raccogliere capitali privati e il progressivo deterioramento delle condizioni finanziarie ha reso necessari un primo riordino legislativo del settore nel 2010⁹, l'introduzione di una procedura speciale pluriennale di risanamento nel 2013¹⁰ e la programmazione di un secondo riordino nel 2017¹¹.

In questo quadro, l'evoluzione della disciplina dei rapporti di lavoro è stata profondamente segnata dalla preoccupazione di tenere sotto controllo la spesa per il personale; obiettivo perseguito condizionando in vario modo sia la domanda di lavoro delle fondazioni, sia la contrattazione collettiva (specie decentrata). Per quanto riguarda la prima, in particolare, i blocchi temporanei delle assunzioni a tempo indeterminato, i vincoli al *turn-over* e il potere di ridurre temporaneamente l'orario di lavoro (e la retribuzione) dei dipendenti nella misura necessaria a raggiungere il pareggio di bilancio¹² sono stati variamente combinati con un'ampia libertà di stipulare e reiterare contratti a termine e con l'immunità dagli effetti derivanti dall'equiparazione dei collaboratori etero-organizzati ai lavoratori subordinati¹³. Più di

di Roma e alle quali, soprattutto in ragione di questa capacità, è stato riconosciuto lo statuto di "fondazioni dotate di forma organizzativa speciale" (ex art. 5, co. 1, lett. g, l. 29 luglio 2014, n. 106 e d.m. Mibac 6 novembre 2014).

⁹ Cfr. il d.l. 30 aprile 2010, n. 64, convertito con modificazioni dalla l. 29 giugno 2010, n. 100. Tra coloro che hanno spiegato le ragioni di questo primo intervento v. TUTINO, *Il decreto della discordia*, in *Aedon*, 2010, n. 2, in www.aedon.mulino.it/risorse/prece.htm; COGNATA, TRIMARCHI, *Le opere e i giorni*, in *Aedon*, 2010, n. 3; per Mainardi e Casale (*Lo spettacolo dal vivo. Il personale delle Fondazioni lirico-sinfoniche dopo la conversione del decreto legge n. 64/2010*, in *Aedon*, 2010, n. 3, par. 1), tra i motivi vi sarebbe stato anche il sostanziale (e prematuro) fallimento dell'operazione di privatizzazione, dovuto alle riduzioni del finanziamento statale e alla scarsità dei finanziamenti privati.

¹⁰ Ad opera dell'art. 11, d.l. 8 agosto 2013, n. 91, convertito, con modificazioni, in l. 7 ottobre 2013, n. 112. Alla procedura hanno fatto ricorso nove fondazioni su quattordici (v. la Relazione del Commissario straordinario del Governo sullo stato di attuazione dei piani di risanamento delle fondazioni lirico-sinfoniche, giugno 2019, in <http://www.aedon.mulino.it/archivio/2019/2/relazione.pdf>). Per approfondimenti sullo stato dell'arte, v. PETRALIA, *Il processo di risanamento delle Fondazioni lirico-sinfoniche*, in *Aedon*, 2019, n. 2.

¹¹ Seconda riforma prevista dall'art. 2, co. 3, della legge delega 22 novembre 2017, n. 175, ma mai realizzato.

¹² L'art. 24, co. 3-*quarter*, lett. b, d.l. n. 113/2016, più precisamente, prevede che "le fondazioni che non raggiungano il pareggio di bilancio sono tenute a prevedere opportune riduzioni dell'attività [...] e la conseguente trasformazione temporanea del rapporto di lavoro del personale, anche direttivo, da tempo pieno a tempo parziale, allo scopo di assicurare, a partire dall'esercizio immediatamente successivo, la riduzione dei costi e il conseguimento dell'equilibrio economico-finanziario".

¹³ Cfr. l'art. 2, co. 2, lett. d-*bis*, d.lgs. n. 81/2015 (introdotto dall'art. 24, co. 3-*quarter*, lett. d, d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160).

quanto sia avvenuto per le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni, insomma, la disciplina riguardante l'instaurazione e la gestione dei rapporti di lavoro¹⁴ da parte delle fondazioni è stata ibridata con regole e istituti originariamente strutturati per le amministrazioni pubbliche¹⁵. Un'opzione regolativa che si è già rivelata poco efficace a risolvere i problemi strutturali del settore ma che, come si mostrerà, risulta consolidata dal d.l. n. 59/2019.

2. *L'approvazione ministeriale delle dotazioni organiche*

La prima misura del d.l. n. 59/2019 a venire in evidenza è il ritorno esplicito all'approvazione ministeriale delle dotazioni organiche o, se si preferisce, la limitazione dell'autonomia organizzativa di ciascuna fondazione in funzione di un controllo centralizzato sulla spesa per il personale.

Si tratta di un ritorno, posto che un siffatto dispositivo era previsto quando gli enti lirici avevano natura pubblica e il "regolamento organico del personale dipendente" di ciascuno era sottoposto, appunto, all'approvazione ministeriale; e, comunque, di una scelta consapevole posto che l'approvazione ministeriale delle nuove dotazioni organiche determinerà l'inefficacia proprio delle "piante organiche approvate ai sensi dell'articolo 25 della legge 14 agosto 1967, n. 800"¹⁶.

La scelta è molto discutibile sul piano organizzativo ma, almeno, ha il merito di eliminare dal quadro regolativo un elemento di incertezza. Nel periodo intercorrente tra la privatizzazione degli enti e la riforma, in effetti, la regolazione di questa materia è stata a lungo controversa. Il d.lgs. n. 367/1996 nulla aveva disposto in merito ed è probabile che le fondazioni, coerentemente con la nuova natura giuridica privata, abbiano concluso che la materia fosse per loro liberamente disponibile (e, di conseguenza, anche negoziabile). Ciò spiegherebbe come mai l'art. 3 del CCNL regoli, fin dal

¹⁴ Si ricordi che, ancora oggi, i rapporti alle dipendenze delle fondazioni sono assoggettati alle "disposizioni del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa" (art. 22, co. 1, d.lgs. 29 giugno 1996, n. 367).

¹⁵ Nel caso delle assenze per malattia, vi è stata perfino una vera e propria estensione della disciplina applicabile alle amministrazioni pubbliche: v. l'art. 11, co. 19, d.l. n. 91/2013, convertito, con modificazioni, in l. n. 112/2013.

¹⁶ Art. 1, co. 2-*decies*, d.l. n. 59/2019.

2000, anche gli “organici funzionali”¹⁷. La legislazione successiva alla privatizzazione, però, ha fatto riferimento all’“organico approvato” o alla “pianta organica approvata” in diverse occasioni¹⁸; mentre nel 2013, la riduzione della “dotazione organica del personale tecnico e amministrativo” (per le fondazioni interessate ad accedere alla procedura di risanamento) e la rideterminazione dell’ “organico necessario all’attività da realizzare nel triennio successivo” (per tutte le altre) sono state affidate esclusivamente all’organo di indirizzo, senza alcuna menzione di un’approvazione ministeriale¹⁹.

Oggi è previsto che ciascuna fondazione, una volta “sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative”, proponga all’approvazione del Ministro per i beni culturali e del Ministro dell’economia e delle finanze la propria dotazione organica²⁰. A quanto è dato intendere, peraltro, nel formulare la propria proposta di dotazione, le fondazioni non potranno stimare autonomamente il proprio fabbisogno di personale in ragione della programmazione artistica ma, al contrario, dovranno “uniformarsi” ad uno “schema tipo” predisposto dagli stessi Ministri innanzi citati tenendo conto “delle esigenze di struttura e organizzazione, definite nel contratto collettivo nazionale di lavoro, per i complessi artistici e il settore tecnico”²¹.

A conferma che la funzione della dotazione organica sarà quella di dare evidenza e certezza alla spesa per il personale, ad ogni modo, il legislatore prevede che le fondazioni alleghino alla propria proposta “una relazione illustrativa e tecnica, corredata del parere del Collegio dei revisori dei conti, che attesti la sostenibilità economico-finanziaria della dotazione organica così determinata, al fine di garantire l’equilibrio economico-finanziario e la copertura dei relativi oneri con risorse aventi carattere di certezza e di sta-

¹⁷ Clausola successivamente riscritta con l’accordo di rinnovo del 2003. È opportuno osservare, peraltro, che il CCNL è applicato da tutte le fondazioni.

¹⁸ V., ad esempio, l’art. 3-ter, co. 6, d.l. 31 gennaio 2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, che fissava per il 2005 un limite di contingentamento delle assunzioni a termine pari al “quindici per cento dell’organico approvato”. Ma v. anche i riferimenti contenuti nell’art. 3, co. 5 e 5-bis, d.l. 30 aprile 2010, n. 64 convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2010, n. 64, rispettivamente all’ “organico approvato” e alla “pianta organica approvata”.

¹⁹ Con l’art. 11, co. 1, 13 e 19, d.l. 8 agosto 2013, n. 91 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2013, n. 112.

²⁰ Art. 22, co. 2-ter, d.lgs. n. 367/1996.

²¹ Stando all’art. 22, co. 2-ter, d.lgs. n. 367/1996, lo schema di dotazione avrebbe dovuto essere adottato entro il 30 luglio 2019. A quanto consta, però, ciò non è ancora avvenuto.

bilità”); “un documento di programmazione che rappresenti come la dotazione organica proposta sia diretta a conseguire adeguati livelli di produzione e di produttività della fondazione, ovvero un loro incremento”; e, all’evidente fine di valutare l’impatto delle “stabilizzazioni”²², l’“indicazione del numero dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nell’ultimo biennio, e di quelli, in essere alla data della proposta, [...] e dei relativi oneri, nonché del numero di posti vacanti, distinguendo tra personale artistico, tecnico e amministrativo”²³.

Una volta approvate, le dotazioni organiche sono valide per un triennio salvo che, nell’arco di questo periodo, venga “meno il requisito della sostenibilità economico-finanziaria” (circostanza che dovrebbe comportare l’obbligo di revisione *immediata* della dotazione)²⁴. Al termine del triennio, poi, le fondazioni potranno avviare il medesimo procedimento previsto per l’approvazione al fine di rivedere la propria dotazione organica in modo da adeguarla alla programmazione artistica e sempre che essa risulti sostenibile sul piano economico-finanziario²⁵.

3. *Il reclutamento a tempo indeterminato del personale*

L’autonomia organizzativa delle fondazioni risulta oggi limitata anche dal contingentamento delle assunzioni a tempo indeterminato realizzato agendo sul tasso di sostituzione dei lavoratori (cd. *turn-over*). Salvo il caso in cui le fondazioni debbano procedere alla stabilizzazione dei rapporti precari²⁶, infatti, le assunzioni a tempo indeterminato devono essere contenute entro un limite di spesa pari a quella complessivamente sostenuta per i rapporti cessati nell’anno in corso e nei due anni precedenti²⁷.

Al fine di scoraggiare assunzioni clientelari e preservare la qualità degli

²² V., *infra*, par. 5.

²³ Così l’art. 22, co. 2-*ter*, rispettivamente lett. a, b, e c, d.lgs. n. 367/1996.

²⁴ Di qui, l’obbligo di verifiche periodiche da parte del Collegio dei Revisori dei conti della fondazione: v. l’art. 22, co. 2-*quinqies*, d.lgs. n. 367/1996.

²⁵ V., ancora, l’art. 22, co. 2-*quinqies*, d.lgs. n. 367/1996 introdotto dall’art. 1, co. 2, d.l. n. 59/2019.

²⁶ Nel qual caso il limite di spesa è elevabile ex art. 1, co. 2-*nonies*, d.l. n. 59/2019. V. anche *infra*, par. 5.

²⁷ Cfr. l’art. 1, co. 2-*sexies*, d.l. n. 59/2019.

organici, poi, il legislatore ribadisce che il reclutamento a tempo indeterminato dovrà avvenire previo esperimento di apposite “procedure selettive pubbliche”²⁸. In effetti, un siffatto obbligo era già stato posto dall’art. 11, co. 19, d.l. n. 91/2013, tuttora in vigore, e non è facile individuare il senso della ri-proposizione. Ad ogni modo, la norma non pare ammettere deroghe o eccezioni, ragione per cui è applicabile qualunque sia il profilo professionale o la categoria di inquadramento del personale da assumere ivi compresi i dirigenti, le figure artistiche di alto valore professionale e perfino i dipendenti destinati a “qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell’obbligo” (vale a dire per quel personale che potrebbe essere assunto da un’amministrazione pubblica mediante la sola richiesta numerica ai centri territoriali per l’impiego²⁹).

L’impiego del sintagma “procedure selettive”, inoltre, induce a pensare che il giudizio valutativo non dovrà necessariamente consistere in una comparazione tra le diverse candidature (come avviene nei concorsi³⁰). Esse, poi, sono qualificate come “pubbliche” perché aperte al pubblico e adeguatamente pubblicizzate ma conservano natura privata, tanto è vero che le “controversie relative alla validità dei provvedimenti e delle procedure di reclutamento” sono devolute al giudice ordinario e non a quello amministrativo³¹.

La selezione aperta e impersonale, infine, è obbligatoria solo per il reclutamento a tempo indeterminato e non anche a termine. Anche in questo caso l’opzione regolativa è consapevole, posto che il legislatore ha contestualmente abrogato la previsione che imponeva alla sola Fondazione Petruzzelli e Teatri di Bari di esperire “procedure ad evidenza pubblica” anche nel caso di assunzioni a tempo determinato³². In concreto, però, ciò non significa che le fondazioni potranno scegliere liberamente chi assumere posto che, quanto meno con riferimento al personale artistico, è il CCNL che le obbliga a porre in essere una “selezione annuale prima dell’inizio della stagione formulando apposita graduatoria degli idonei”³³.

²⁸ V. l’art. 22, co. 2, primo periodo, d.lgs. n. 367/1996.

²⁹ V. l’art. 35, co. 1, d.lgs. n. 165/2001.

³⁰ V., per tutte, Cass., SS.UU., ord. 26 gennaio 2011, n. 1778.

³¹ Così l’art. 22, co. 2, ultimo periodo, d.lgs. n. 367/1996.

³² Cfr. l’art. 1, co. 4, d.l. n. 59/2019 il quale, appunto, ha abrogato l’art. 3, co. 8-bis, d.l. n. 64/2010.

³³ Art. 1, co. 4, CCNL.

Rispetto al passato, e così com'è stato imposto anche alle società private in controllo pubblico³⁴, le fondazioni sono altresì obbligate a predeterminare, in un apposito regolamento, i “criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza pubblica e imparzialità e dei principi di cui, all’articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”. Un’eventuale omissione, peraltro, non consente alle fondazioni di sottrarsi ai principi dettati dall’art. 35, co. 3, d.lgs. n. 165/2001 posto che essi troveranno “diretta applicazione” nelle fasi che vanno dalla redazione dell’avviso di selezione fino all’individuazione dei vincitori. La selezione, in definitiva, dovrà essere adeguatamente pubblicizzata e strutturata in modo da garantire l’“economicità e [la] celerità di espletamento” (co. 3, lett. *a*, ma anche *d*) nonché le “pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori” (lett. *c*); la commissione selezionatrice dovrà essere composta “esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie” oggetto di prova, purché non componenti dell’organo di gestione della fondazione né titolari di cariche politiche o sindacali (lett. *e*); il giudizio valutativo, infine, dovrà essere imparziale perché formulato in base a prove e criteri “oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire” (lett. *a* e *b*).

La mancata predeterminazione delle procedure selettive, peraltro, è sanzionata solo indirettamente. Esplicitamente punite, infatti, sono soltanto la mancata o incompleta pubblicazione del regolamento sul sito istituzionale della fondazione. Il responsabile dell’eventuale omissione, in particolare, potrà essere condannato al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di importo compreso tra cinquecento e diecimila euro³⁵, oltre che a risarcire l’eventuale danno di immagine subito dalla fondazione³⁶. Quanto a quest’ultima, finché perdura l’inadempimento essa *non dovrebbe poter percepire* “somme a qualsivoglia titolo” da parte di amministrazioni pubbliche, fatto salvo il pa-

³⁴ Dall’art. 19, co. 2, d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175.

³⁵ Cfr. l’art. 47, co. 2, d.lgs. n. 33/2013.

³⁶ Come stabilito dall’art. 46, d.lgs. n. 33/2013 al quale rinvia, appunto, l’art. 22, co. 2, nuovo testo, d.lgs. n. 367/1996. L’art. 46, per il vero, risulta difficilmente applicabile alle Fondazioni perché strutturato in ragione delle amministrazioni pubbliche e degli istituti che le caratterizzano. Testualmente, infatti, l’art. 46 sanziona l’inadempimento di alcuni specifici obblighi di pubblicazione stabilendo che esso costituisca “elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all’immagine dell’amministrazione e [sia] comunque valutat[o] ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”.

gamento dei corrispettivi dovuti a fronte dell'adempimento di obbligazioni contrattuali³⁷.

Infine, e ancora una volta in coerenza con quanto previsto per le società private in controllo pubblico, è oggi esplicitamente disposto che le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori scelti dalle fondazioni, anziché da queste selezionati impersonalmente mediante le procedure all'uopo predisposte, siano nulle e determinino l'applicazione dell'art. 2126 c.c.³⁸. La regola, molto probabilmente, troverà applicazione in un numero limitato di casi perché raro è che si verifichi la relativa fattispecie. Essa, però, potrebbe avere un'importanza sistemica notevole se la giurisprudenza dovesse valorizzarla al fine di dedurre un generale principio di "non convertibilità a tempo indeterminato" dei rapporti flessibili, a termine *in primis*. Sulla questione, comunque, si avrà modo di tornare³⁹.

4. La questione delle assunzioni a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche

La ragione dichiarata dell'iniziativa legislativa, però, è stata la necessità di assicurare "la tutela dei lavoratori del settore secondo il diritto dell'Unione europea"⁴⁰ dopo la sentenza della Corte di Giustizia nel caso *Sciotto*⁴¹.

Per comprendere l'impatto di questa decisione bisogna ricordare che, anche in ragione del modello di produzione "a stagione" privilegiato dalle fondazioni lirico-sinfoniche (ma anche dei teatri cd. di tradizione), il reclu-

³⁷ Il condizionale è d'obbligo considerato che l'art. 22, co. 4, d.lgs. n. 33/2013 (al quale rinvia l'art. 22, co. 2, d.lgs. n. 367/1996) vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare – e non di percepire – somme a qualsivoglia titolo in favore degli enti vigilati, controllati o partecipati dei quali la stessa p.a. non abbia pubblicato i dati previsti per legge. È evidente, però, che una simile previsione sarebbe priva di senso se riferita alle fondazioni (dal momento che esse non erogano, bensì percepiscono finanziamenti pubblici).

³⁸ V. il nuovo co. 2-*bis* dell'art. 22, d.lgs. n. 367/1996.

³⁹ *Infra*, par. 7.

⁴⁰ Art. 1, co. 1, d.l. n. 59/2019.

⁴¹ Sentenza 25 ottobre 2018, causa C-331/17, *Sciotto c. Fondazione Teatro dell'Opera di Roma*. La sentenza è stata commentata da DE MICHELE, *La sentenza Sciotto della Corte Ue e la conversione a tempo indeterminato nel pubblico impiego nel nuovo scontro con la Consulta e nel recente dialogo con la Cassazione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 383/2019; da NATULLO, *La (in)stabile precarietà del lavoro a termine nelle Fondazioni lirico-sinfoniche*, in questa rivista, 2019, p. 320 ss.; e da RECCHIA, *La disciplina del contratto a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche al vaglio della Corte di Giustizia: l'avvio di una possibile inversione di rotta?*, in LPA, 2019, p. 272 ss.

tamento del personale artistico e tecnico è stato tradizionalmente di natura temporanea, non solo in Italia⁴². Già nel periodo antecedente la privatizzazione⁴³, ad esempio, agli enti lirici era stata riconosciuta la facoltà incondizionata di apporre un termine ai contratti di lavoro “nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli”⁴⁴ nonché per il restante personale se “adetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”⁴⁵. Essendo controversa l’applicabilità dell’art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e segnatamente della regola della convertibilità a tempo indeterminato dei rapporti illegittimamente reiterati, poi, nel 1977 intervenne il legislatore a vietare “i rinnovi dei rapporti di lavoro che, in base a disposizioni legislative o contrattuali, [avrebbero comportato] la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato”⁴⁶; con la precisazione, aggiunta nel 1982, che “le assunzioni attuate in violazione del divieto [erano] nulle di diritto, ferma la responsabilità personale di chi le [avesse] disposte”⁴⁷.

⁴² Cfr. Corte di Giustizia 26 febbraio 2015, C-238/14, *Commissione europea c. Granducato di Lussemburgo*, spec. par. 23.

⁴³ Ed anche quando l’art. 3, d.l. 11 settembre 1987, n. 374, convertito in l. 20 ottobre 1987, n. 450, estese agli enti lirici la disciplina per i dipendenti degli enti pubblici economici.

⁴⁴ Così il testo originario dell’art. 1, co. 2, lett. e, legge 18 aprile 1962, n. 230 (poi sostituito dall’articolo unico della l. 23 maggio 1977, n. 266, con conseguente apponibilità del termine alle “assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi”).

⁴⁵ Essendo la “preparazione e produzione di spettacoli” inserita nell’elenco delle attività a carattere stagionale di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 (n. 49). Su questa previsione si tornerà *infra*, par. 6.

⁴⁶ Dall’art. 3, l. 22 luglio 1977, n. 426.

⁴⁷ Così l’ultimo comma dell’art. 3, aggiunto dall’art. 2, l. 17 febbraio 1982, n. 43. La vicenda dell’art. 3, successiva alla privatizzazione degli enti lirici, è indicativa dei problemi del settore. Al fine di incidere sul contenzioso in atto, l’art. 3, co. 6, d.l. n. 64/2010 dispose (retroattivamente) che esso fosse applicabile anche ai rapporti di lavoro instaurati dopo la privatizzazione e fino all’entrata in vigore del d.lgs. n. 368/2001. Tre anni dopo, sempre allo stesso scopo, l’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) interpretò autenticamente la norma del 2010 nel senso che “alle fondazioni, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non [sarebbero state applicabili] 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” (corsivo di chi scrive). Con la sentenza 11 dicembre 2015, n. 260, però, la Corte costituzionale ha dichiarato illegittima – perché priva di carattere interpretativo – quest’ultima previsione nella parte in cui impediva la prosecuzione a tempo indeterminato anche dei rapporti affetti da vizi genetici. Questa sentenza è stata diffusamente analizzata

Il legislatore ha assecondato le consolidate pratiche di reclutamento anche in occasione della privatizzazione, allorché escluse esplicitamente l'applicabilità al personale artistico e tecnico dell'art. 2, l. n. 230/1962⁴⁸; e nuovamente al momento del recepimento dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70, quando esonerò le fondazioni dal regime delle proroghe e dei rinnovi⁴⁹. I già laschi vincoli all'autonomia negoziale delle fondazioni, peraltro, furono ulteriormente allentati nel 2010, allorché le assunzioni temporanee del personale di qualsiasi qualifica furono sottratte anche la regola che – a pena di inefficacia – imponeva la forma scritta dell'apposizione del termine e dell'indicazione delle ragioni che la legittimavano⁵⁰. Con lo stesso provvedimento, del resto, fu disposto che in questo settore le assunzioni a tempo indeterminato non fossero la “forma comune” di impiego⁵¹ e le fondazioni furono esplicitamente legittimate a sottoscrivere contratti a termine anche “a copertura dei posti vacanti in organico”⁵².

Questo è, appunto, il contesto normativo della cui compatibilità con il diritto sovranazionale ha dubitato la Corte d'Appello di Roma nel caso *Sciotto*. Ma l'indirizzo di favore per le assunzioni a termine e per le loro reiterate non è stato abbandonato neppure dal d. lgs n. 81/2015. Anche quest'ultimo, infatti, disciplinava in modo peculiare i rapporti temporanei del personale artistico e tecnico *sottraendoli* all'operare di alcune regole generali: in particolare, ai primi tre commi dell'art. 19 (che attengono alla giustificazione del termine per i rapporti di durata superiore a dodici mesi, ai vincoli di durata massima dei rapporti e alla prosecuzione degli stessi a tempo indeterminato in caso di superamento) e all'art. 21 (e, quindi, ai limiti in materia di proroghe e rinnovi)⁵³. Di qui, la possibilità di estendere anche a questa disciplina gli stessi dubbi di compatibilità con il diritto europeo sorti con riferimento al quadro giuridico previgente.

in dottrina: v., almeno, DE MARTINO, *La Corte costituzionale sull'acausalità del contratto a termine: lo strano caso delle fondazioni lirico-sinfoniche*, in *VTDL*, 2016, p. 599; GHERA F., *Interpretazione autentica di leggi sul lavoro a termine e diritto alla stabilizzazione*, in *GCost.*, 2015, p. 2261; MENGHINI, *Fondazioni lirico-sinfoniche e contratti di lavoro a termine*, *RGL*, 2016, II, p. 164; NATULLO, *GIORNALE, Il contratto a termine nel settore dello spettacolo: peculiarità e abusi*, in *questa rivista*, 2016, p. 123 ss.; e PERRINO, *Nota*, in *Foro it.*, 2016, I, c. 1.

⁴⁸ Cfr. l'art. 22, co. 2, d.lgs. n. 367/1996.

⁴⁹ Art. 11, co. 4, d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

⁵⁰ Come previsto dall'art. 3, co. 6, terzo periodo, d.l. n. 64/2010.

⁵¹ V. sempre l'art. 3, co. 6, terzo periodo, d.l. n. 64/2010.

⁵² Così l'art. 3, co. 5, d.l. n. 64/2010.

⁵³ V. l'art. 29, co. 3, d.lgs. n. 81/2015.

L'importanza della sentenza *Sciotto* sta nell'aver evidenziato che, con l'entrata in vigore della direttiva 1999/70, "è nell'ambito dell'attuazione dell'accordo quadro che gli Stati membri hanno facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tener conto delle esigenze particolari relative ai settori di attività e/o alle categorie specifici di lavoratori in questione"⁵⁴. Più in concreto, se gli Stati possono legittimare la reiterazione dei contratti a termine attribuendo rilevanza giuridica a circostanze particolari che si possono verificare in un determinato settore, non è conforme al diritto sovranazionale una disciplina nazionale che permetta la reiterazione generalizzata di assunzioni temporanee in un intero settore in ragione di una supposta particolarità dello stesso⁵⁵.

Inoltre, e su un diverso piano, il fatto che gli Stati non siano tenuti a punire gli abusi con la prosecuzione a tempo indeterminato dei relativi rapporti non implica che essi siano esonerati dal prevedere – anche in un settore quale quello delle fondazioni lirico-sinfoniche – misure sanzionatorie alternative che siano effettive e sufficientemente dissuasive⁵⁶.

Di qui, l'obbligo per i giudici italiani di disapplicare le disposizioni che concedono alle fondazioni di reiterare liberamente le assunzioni a termine nonché quelle che le rendono immuni da qualsivoglia sanzione in caso di abuso di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, sempre che essi non riscontrino la vigenza di un'altra misura effettiva che sanzioni la segmentazione artificiosa e non oggettivamente necessaria dei rapporti di lavoro⁵⁷.

Una decisione pienamente condivisibile anche perché, sul piano fattuale, non è vero che la domanda di artisti e tecnici espressa dalle fondazioni sia strutturalmente e oggettivamente temporanea. Molto dipende, invece, dall'impostazione dell'attività teatrale e dai caratteri artistici dei titoli messi in scena. La domanda di lavoro è per lo più discontinua se, come generalmente accade nell'esperienza italiana, la programmazione artistica è di breve periodo (annuale o addirittura stagionale) e contempla la produzione *ex novo*

⁵⁴ CGUE, 25 ottobre 2018, causa C-331/17, punto n. 35.

⁵⁵ CGUE, 25 ottobre 2018, causa C-331/17, punti nn. 46-49.

⁵⁶ CGUE, 25 ottobre 2018, causa C-331/17, punti nn. 60-66.

⁵⁷ Contrariamente a quanto pare sia sostenuto da RECCHIA (*La disciplina del contratto a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche*, cit., pp. 283-284), il richiamo alla sentenza *Sciotto* è tutt'altro che essenziale nell'iter argomentativo di Cass. 7 marzo 2019, nn. 6679 e 6680; Cass. 18 aprile 2019, n. 10860 e 14 maggio 2019, n. 12776 (tutte relative a casi di nullità dell'apposizione del termine e non di reiterazione dei contratti).

di un numero limitato di titoli destinati a essere rappresentati poche volte. Le cose sarebbero diverse, invece, se la pianificazione fosse pluriennale o combinasse produzioni originali, spettacoli di repertorio (quindi, già pronti per essere rappresentati) e coproduzioni. In questo caso, il fabbisogno di personale si stabilizzerebbe, le “alzate di sipario” si intensificherebbero e tutto ciò renderebbe più convenienti le assunzioni a tempo indeterminato.

5. *La procedura di stabilizzazione*

Il rischio di contenzioso innescato dalla possibilità di una disapplicazione giudiziale delle previsioni di favore dettate dagli artt. 11, co. 4, d.lgs. n. 368/2001 e 3, co. 6, d.l. n. 64/2010 nonché, successivamente, anche dall’art. 29, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 è stata la vera ragione del pronto intervento del legislatore. Questa circostanza, in particolare, spiega le misure dirette alla stabilizzazione dei precari.

Come spesso è accaduto, tuttavia, anche il d.l. n. 59/2019 ha dovuto temperare gli interessi antagonisti dei precari e dei vincitori delle prove selettive che, per vincoli giuridici o ragioni finanziarie, sono ancora in attesa di essere assunti a tempo indeterminato. Il punto di equilibrio è stato trovato nell’agevolare, sia sul piano normativo che su quello finanziario, la stabilizzazione dei primi fermo restando, però, il riconoscimento ai secondi di una precedenza nelle future assunzioni a tempo indeterminato⁵⁸.

Una volta approvata dal ministero la dotazione organica, infatti, ciascuna fondazione potrà colmare le carenze di organico assumendo *prioritariamente* coloro i quali, già vincitori (e non meramente idonei) all’esito di procedure selettive per il reclutamento a tempo indeterminato, alla data del 12 agosto

⁵⁸ Per le assunzioni di cui si dirà a breve in testo, infatti, i “limiti finanziari di cui al comma 2-*sexies*, primo periodo, possono essere elevati di un importo pari alle risorse destinate in bilancio a coprire i costi delle assunzioni a termine in essere alla data del bando”. Tuttavia, considerato che in talune situazioni il ricorso ai rapporti a termine (e la conseguente spesa) è abnorme, il legislatore ha previsto che le maggiori risorse in discorso non possano superare la spesa correlata al numero dei rapporti a termine “necessari a garantire i livelli di produzione programmati” e, comunque, al più pari al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di riferimento (art. 1, co. 2-*nonies* d.l. n. 59/2019). Il tutto a due condizioni: “che le medesime fondazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale” e che esse prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione della spesa per le assunzioni a termine per un ammontare pari a quello utilizzato.

2019 erano inseriti in graduatorie in corso di validità⁵⁹. In modo poco perspicuo, peraltro, il legislatore “fa salve” le procedure selettive in corso alla medesima data. Ora, ciò significa certamente che anche i vincitori di queste procedure sono titolari del diritto di precedenza.

È plausibile, però, che con questa previsione il legislatore abbia inteso – seppure implicitamente – anche inibire l’avvio di nuove procedure di reclutamento fino all’avvenuto riordino del settore (coincidente, appunto, con l’approvazione delle nuove dotazioni organiche). Un divieto tutt’altro che irragionevole posto che la stabilizzazione dei precari potrà aver luogo soltanto dopo l’assunzione degli aventi diritto di precedenza e a condizione che residuino posti in organico.

La stabilizzazione, del resto, dovrà essere necessariamente preceduta da una prova selettiva che le fondazioni potranno articolare scegliendo tra due opzioni: potranno prevedere di valorizzare “con apposito punteggio, l’esperienza professionale maturata in virtù di precedenti rapporti di lavoro presso le fondazioni lirico sinfoniche”⁶⁰; oppure potranno riservare ai “precari” un numero di posti non superiore al 50% di quelli disponibili⁶¹. In questo secondo caso, i destinatari della riserva dovranno essere in possesso di requisiti diversi a seconda che la selezione riguardi il personale artistico e tecnico, da una parte, o quello amministrativo, dall’altra. Al momento della pubblicazione dei bandi, infatti, i riservatari appartenenti all’area artistica e tecnica dovranno essere stati alle dipendenze della fondazione precedente “sulla base di contratti di lavoro a tempo determinato per un tempo complessivo non inferiore a diciotto mesi, anche non continuativi, negli otto anni precedenti”; mentre gli amministrativi dovranno avere un’anzianità di servizio complessiva “non inferiore a trentasei mesi, anche non continuativi, negli otto anni precedenti”.

L’altra condizione indispensabile per partecipare alle procedure riservate, comune a entrambe le categorie di lavoratori, è l’aver prestato servizio alle dipendenze della fondazione precedente per un periodo – anche minimo – successivo al 12 agosto 2018 (non essendo necessario, invece, che essi siano dipendenti al momento della pubblicazione del bando).

⁵⁹ Art. 1, co. 2-*septies*, d.l. n. 59/2019.

⁶⁰ E non solo, quindi, presso la fondazione precedente.

⁶¹ Art. 1, co. 2-*octies*, d.l. n. 59/2019. In entrambi i casi, “le modalità di espletamento delle procedure selettive [...], i titoli abilitativi, i criteri di attribuzione dei punteggi e i titoli di preferenza sono definiti da ciascuna fondazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative”.

La possibilità di riservare una quota di posti al personale precario, evidentemente, è del tutto eccezionale rispetto alle ordinarie regole di reclutamento e ciò spiega perché tale facoltà sia stata testualmente riconosciuta soltanto fino al 31 dicembre 2021. Non è circoscritta temporalmente, invece, la possibilità di indire procedure che prevedano la valorizzazione dell'esperienza professionale pregressa: non lo è esplicitamente ma, a parere di chi scrive, neppure implicitamente.

È ragionevole pensare, infatti, che rientri nell'autonomia organizzativa di ciascuna fondazione stabilire se vi siano posizioni professionali rispetto alle quali una simile valorizzazione, in termini di punteggio o di esonero da alcune prove, sia opportuna.

Ciò che conta è che le scelte siano ragionevoli, non predeterminino in alcun modo l'esito della procedura selettiva (e, quindi, non pregiudichino il carattere imparziale del giudizio), consentano comunque l'accertamento dei requisiti attitudinali e professionali e, infine, siano state predeterminate nel regolamento sulle procedure assunzionali⁶².

6. *La disciplina speciale delle assunzioni a termine*

Il legislatore, infine, ha strutturato un quadro regolativo più severo in materia di assunzioni a termine. Seguendo le indicazioni della Corte di Giustizia, è stata data attuazione all'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70 fissando una serie di misure speciali che dovrebbero garantire una tutela contro eventuali abusi al personale artistico e tecnico⁶³.

Anche il nuovo assetto, pertanto, conserva la tradizionale segmentazione legislativa tra area artistica e tecnica, da un lato, e area amministrativa, dall'altro. Il differente trattamento giuridico riservato alle due categorie di lavoratori è facilmente spiegabile in ragione delle considerazioni di ordine organizzativo innanzi esposte; ma resta il problema che, così facendo, il legislatore ripropone una classificazione asimmetrica rispetto a quella operata dall'art. 5 del CCNL. Quest'ultimo, infatti, distingue l'area artistica da quella

⁶² V. *supra*, par. 3.

⁶³ Al personale amministrativo, infatti, sono integralmente applicate le regole comuni di cui agli artt. 19 e ss., d.lgs. n. 81/2015. Il personale sia artistico-tecnico che amministrativo, inoltre, rientra nel calcolo della percentuale di contingentamento di cui all'art. 23, co. 1 (cfr. l'art. 29, co. 3 e co. 3-bis) d.lgs. n. 81/2015.

tecnico-amministrativa includendo tra gli impiegati, ad esempio, anche gli scenografi di qualsiasi livello, dal capo coordinatore agli aiuti: vale a dire, anche il personale che – in possesso di cognizioni tecniche, pratiche ed artistiche – con diversi gradi di autonomia e responsabilità partecipa alle realizzazioni scenografiche. In assenza di dati legislativi o contrattuali collettivi utili, pertanto, dovranno essere qualificati come “tecnici” coloro che concretamente disimpegnano mansioni che, pur non avendo contenuto “artistico”, sono strettamente funzionali alla messa in scena degli spettacoli.

Nel merito, la nuova disciplina permette l’assunzione a tempo determinato di artisti e tecnici soltanto “in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l’impiego anche di *ulteriore* personale artistico e tecnico” nonché per la “sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti” (corsivo di chi scrive)⁶⁴. Le medesime ragioni, poi, giustificano l’eventuale proroga del termine e, soprattutto, il rinnovo del contratto⁶⁵. In tutti i casi, dovrà essere redatto un documento che indichi espressamente la ragione che giustifica l’apposizione del termine o, in alternativa, “il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato” l’artista o il tecnico⁶⁶.

In secondo luogo, è stabilito che – “a decorrere dal 1° luglio 2019” e “fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi” – il rapporto o i successivi rapporti a termine instaurati tra le parti “per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale” non possano superare i trentasei mesi complessivi⁶⁷. Poiché la regola riguarda la durata dei rapporti, è logico che essa si applichi già ai rapporti in corso di esecuzione alla data fissata dal legislatore e non soltanto a quelli instaurati successivamente.

Ciò spiega, peraltro, perché il limite massimo di impiego sia stato prontamente innalzato con accordo collettivo a duecentoquaranta mesi, purché i rapporti che abbiano avuto un’esecuzione superiore a trentasei mesi cessino definitivamente entro il 30 giugno 2020⁶⁸. In proposito si con-

⁶⁴ V. l’art. 29, co. 3-*bis*, primo periodo, d.lgs. n. 81/2015.

⁶⁵ Com’è disposto dall’art. 29, co. 3-*bis*, secondo periodo.

⁶⁶ Così l’art. 29, co. 3-*bis*, terzo periodo, d.lgs. n. 81/2015.

⁶⁷ V., ancora, il co. 3-*bis* dell’art. 29.

⁶⁸ V. l’Accordo tra ANFOLS e oo.ss. maggiormente rappresentative del 4 luglio 2019, n. 1. Le parti hanno anche “neutralizzato” la durata massima di ventiquattro mesi dei rapporti del personale amministrativo fissata dall’art. 19, d.lgs. n. 81/2015 valorizzando il rinvio all’autonomia

sideri che – vigente un quadro legislativo che favoriva le assunzioni a termine rispetto a quelle a tempo indeterminato e che, comunque, non poneva vincoli ai rinnovi negoziali – è stata l'autonomia collettiva a contemperare le esigenze di flessibilità tipiche della produzione artistica e le necessità operative conseguenti alle carenze strutturali degli organici con l'interesse dei lavoratori alla stabilità della propria occupazione. Una mediazione, più precisamente, individuata nel riconoscimento al personale artistico già assunto a termine, e a diverse condizioni anche al personale tecnico-amministrativo, di un diritto di precedenza in caso di successive assunzioni per “esigenze stagionali”⁶⁹. Di qui, l'esistenza di “carriere professionali” segmentate ma estese nel tempo e la necessità di elevare in misura abnorme il tetto dei trentasei mesi al fine di evitare che esse fossero improvvisamente interrotte⁷⁰.

Il nuovo impianto legislativo, invece, ha un elemento di contraddizione e potenzialmente “eversivo” nella disposizione secondo la quale, “fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità”, le regole sulle condizioni legittimanti l'apposizione del termine e sulla durata massima dei rapporti non trovano applicazione “ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2” d.lgs. n. 81/2015⁷¹; ossia, come previsto da quest'ultimo, nelle attività che siano qualificate tali dalla contrattazione collettiva o, attualmente, dal d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525. Nel caso delle fondazioni lirico-sinfoniche, in concreto, nulla è previsto dalla contrattazione collettiva mentre il n. 49 dell'elenco allegato al decreto n. 1525/1963, essendo stato redatto nel momento in cui l'apposizione del termine alle “scritture” di artisti e tecnici era già incondizionatamente legittimata (dalla lett. e, dell'art. 1, l. n. 230/1962), permette testualmente l'assunzione di personale con un diverso profilo professionale da quello artistico/tecnico ma

collettiva contenuto nel secondo comma della previsione e stabilendo che tali rapporti possano essere prorogati o rinnovati liberamente fino al 31 dicembre 2019 (purché si estinguano entro il 30 giugno 2020).

⁶⁹ Art. 1, co. 4 e 9, CCNL 1° giugno 2000 così come interpretati dall'accordo di rinnovo del 29 luglio 2003.

⁷⁰ Con l'Accordo del 4 luglio 2019, del resto, le parti hanno convenuto che ai lavoratori interessati dall'innalzamento del “tetto” continui ad applicarsi la disciplina del diritto di precedenza (n. 2).

⁷¹ V. l'art. 29, co. 3-bis, ultimo periodo, d.lgs. n. 81/2015. Gli addetti alle attività stagionali, peraltro, dovrebbero essere esclusi anche dal calcolo della percentuale di contingentamento (arg. ex art. 23, co. 2, lett. c, d.lgs. n. 81/2015).

pur sempre da adibire alla “preparazione e produzione” di “singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”⁷².

Senonché, e questo è il punto, oggi la fattispecie descritta al n. 49 deve essere letta facendo astrazione dell'elemento soggettivo originario poiché il rinvio (indiretto) ad essa è contenuto in una previsione che riguarda esclusivamente l'assunzione temporanea di personale artistico e tecnico. In altri termini, il riferimento alle “attività stagionali” di cui al comma 3-*bis* dell'art. 29, d.lgs. n. 81/2015 ha l'effetto di legittimare l'assunzione di artisti e tecnici senza alcun vincolo (se non quelli di forma) allorché il loro apporto sia necessario alla preparazione o alla produzione di uno spettacolo o di più spettacoli consecutivi in un arco temporale prestabilito e non superiore all'anno⁷³.

Orbene, se si tiene conto che questa “stagionalità” dipende dalle scelte organizzative delle fondazioni e non da fattori oggettivi⁷⁴, risulterà altresì evidente come essa si presti ad essere utilizzata dalle fondazioni per sottrarsi nuovamente al regime vincolistico messo a punto per garantire la tutela dei lavoratori “secondo il diritto dell'Unione”. Sarà sufficiente che le stesse continuino a organizzarsi come tradizionalmente fanno e che invocino la “stagionalità” della loro attività istituzionale per eliminare ogni ostacolo alla reiterazione dei rapporti di lavoro a termine, per impedire di verificare quando l'assunzione abbia davvero luogo per soddisfare esigenze oggettivamente contingenti e, in definitiva, per privare la direttiva del suo effetto utile. Una situazione che, se condivisa, impone al giudice investito di un'eventuale controversia di disapplicare l'art. 29, co. 3-*bis*, ultimo periodo (con tutte le conseguenze del caso).

⁷² *Supra*, par. 4.

⁷³ Secondo la giurisprudenza formatasi sul n. 49 dell'elenco, infatti, “la durata limitata del rapporto lavorativo deve trovare giustificazione nelle esigenze e nella durata della suddetta ‘stagione teatrale’, intesa come serie di spettacoli consecutivi, programmati in un arco temporale che, se anche di durata più estesa delle ‘stagioni del calendario’, deve esaurirsi nell'anno, in ragione di quanto avviene nella realtà fattuale e dell'esperienza del settore” (così Cass. 5 ottobre 1998, n. 9878).

⁷⁴ Lo evidenzia anche la Corte di Giustizia, *Sciotto*, parr. 46 e 53.

7. *Il regime sanzionatorio*

La responsabilizzazione delle fondazioni imposta dal diritto sovranazionale, inoltre, dipenderà in concreto anche dall'effettività e dalla reale efficacia dissuasiva dell'assetto rimediale/sanzionatorio. Il quadro giuridico messo a punto a tal fine, però, ha un campo di applicazione circoscritto sia soggettivamente che oggettivamente, essendo applicabile solo al personale artistico e tecnico e soltanto nelle ipotesi in cui ad essere violate siano le norme sostanziali poste dallo stesso d.l. n. 59/2019.

Mutuando i dispositivi previsti per il lavoro pubblico, il legislatore sanziona anzitutto con la nullità dell'intero contratto di lavoro (e non del solo patto appositivo del termine, come si argomenterà) l'instaurazione del rapporto senza un documento scritto⁷⁵; e con il "risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro" l'eventuale violazione delle "norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi" direttamente poste dal comma 3-*bis*⁷⁶.

Per quanto riguarda la nullità, occorre ammettere che i dati normativi disponibili sono ridondanti e, di conseguenza, poco perspicui. Il comma 3-*bis* dell'art. 29, infatti, dapprima stabilisce che le fondazioni "possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato"; e la norma è confermata dall'ultimo periodo, allorché tiene ferma "l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità" per le assunzioni stagionali. Un'altra delle previsioni dello stesso comma, però, stabilisce che, sempre "a pena di nullità, il contratto [debba recare] l'indicazione espressa della condizione che [...] consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo"⁷⁷.

Orbene, assunte nel loro significato letterale, queste previsioni si pre-

⁷⁵ Questa, infatti, pare l'interpretazione sistematicamente più coerente dell'art. 29, co. 3-*bis*, d.lgs. n. 81/2015 allorché legittima le Fondazioni – ma anche i teatri di tradizione di cui all'art. 28, l. n. 800/1967 e, più in generale, i soggetti finanziati dal Fondo Unico per lo Spettacolo – a "stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato". Ritenere nulla soltanto l'apposizione del termine, infatti, comporterebbe la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto e tale conseguenza sarebbe del tutta antinamica rispetto al divieto di conversione a tempo indeterminato di cui si dirà al testo.

⁷⁶ V. l'art. 29, co. 3-*ter*, d.lgs. n. 81/2015.

⁷⁷ L'ultimo periodo dello stesso comma conferma "l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità" anche per i contratti stagionali, ma non pare che esso modifichi i termini della questione così come analizzata in testo.

sentano in un rapporto di continenza posto che la prima fattispecie (l'assunzione avvenuta di fatto e senza sottoscrizione di alcun documento) include la seconda (ossia, l'assunzione avvenuta in forma scritta ma senza che il contratto indichi la ragione che giustifica l'apposizione del termine).

La continenza potrebbe essere esclusa soltanto se fosse possibile riferire la nullità, nella prima ipotesi, all'intero contratto e, nella seconda, alla sola apposizione del termine. Ma, a parte il fatto che per giungere a questo secondo esito occorrerebbe forzare non poco l'interpretazione del dato letterale, una siffatta ricostruzione condurrebbe ad esiti applicativi paradossali. In entrambi i casi, infatti, il lavoratore non potrà verificare se l'assunzione a termine sia giustificata o no. Tuttavia, se ciò sarà dovuto alla mancanza di un documento negoziale, egli perderà l'impiego (e gli sarà garantita soltanto la "tutela" minimale stabilita dall'art. 2126 c.c.); se, invece, l'impossibilità dovesse derivare dall'incompletezza del documento negoziale, il lavoratore potrebbe ottenere giudizialmente il risarcimento del danno previsto dal comma 3-ter. Se così fosse, però, le fondazioni sarebbero incentivate ad assumere artisti e tecnici senza alcun documento scritto (derivandone, al più, la nullità del rapporto), piuttosto che con un documento che il giudice potrebbe ritenere incompleto (rischiando in tal caso il risarcimento automatico del danno nella misura di cui si dirà a breve). Senza contare che un assetto siffatto non offrirebbe alcuna tutela effettiva al dipendente che ha subito il pregiudizio maggiore dal comportamento negoziale altrui.

Meglio, allora, ritenere che le norme in discorso siano in rapporto di continenza e concludere che sia sufficiente la mancata (o erronea) indicazione del fatto che giustifica l'apposizione del termine, per determinare la nullità dell'intero contratto.

Ciò non toglie, comunque, che la sanzione della nullità resti ben poco appagante. Come chi scrive ha già avuto modo di argomentare in altra occasione, questo tipo di rimedio oltre a essere profondamente iniquo, perché imputa gli effetti negativi conseguenti alla violazione di norme anche alla parte contrattuale che queste dovrebbero proteggere, è affittivo solo in apparenza⁷⁸. Sul piano pratico, infatti, il lavoratore sarà disincentivato dal chiedere il controllo giudiziale sull'operato della fondazione datrice di lavoro dal

⁷⁸ Sia consentito il rinvio a PINTO, *Le assunzioni a termine nelle pp.aa.: specialità della disciplina e criticità irrisolte*, in *Riforme del lavoro e contratto a termine*, SARACINI, ZOPPOLI L. (a cura di), Editoriale Scientifica, 2017, p. 241.

momento che l'accoglimento della sua domanda avrebbe come conseguenza la nullità del rapporto (se ancora in corso di esecuzione) o non comporterebbe alcun vantaggio giuridico (se il rapporto dovesse essere già estinto).

8. *Il risarcimento del danno*

Come anticipato, la violazione delle norme speciali inderogabili riguardanti la costituzione, la durata massima, la proroga o i rinnovi dei contratti a termine del personale artistico e tecnico direttamente poste dal comma 3-bis dell'art. 29, d.lgs. n. 81/2015 determina il diritto del lavoratore interessato al "risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro" come alternativa alla "conversione" del rapporto a tempo indeterminato (esplicitamente esclusa)⁷⁹. Alle fondazioni, inoltre, è imposto "l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave"⁸⁰.

Si tratta di una previsione che riproduce quasi pedissequamente l'art. 36, co. 5, d.lgs. n. 165/2001, con l'unica differenza che quest'ultima previsione vieta la conversione del rapporto "in ogni caso [di] violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori" da parte delle amministrazioni pubbliche⁸¹. Proprio questa analogia consente di intendere il risarcimento del danno dovuto dalle fondazioni alla stregua del diritto vivente formatosi sulla norma diretta alle amministrazioni pubbliche. Com'è noto, infatti, l'art. 36, co. 5, d.lgs. n. 165/2001 è stato oggetto di una complessa vicenda interpretativa che ha preso origine dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia e dalla necessità di individuare – anche in questo caso – una mi-

⁷⁹ Così l'art. 29, co. 3-ter, d.lgs. n. 81/2015.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ Un'assimilazione giustificata se il divieto di conversione è interpretato come funzionale al controllo della spesa pubblica e si tiene nella dovuta considerazione che le fondazioni in discorso, pur avendo natura giuridica privata, sono incluse nell'elenco delle unità istituzionali annualmente redatto dall'ISTAT al fine di compilare il conto economico consolidato e di individuare gli aggregati rilevanti per il rispetto del Protocollo sulla *Procedura per i Deficit Eccessivi* annesso al Trattato di Maastricht (Reg. UE n. 549/2013). Opinione contraria è sostenuta da NATULLO, *La (in)stabile precarietà del lavoro a termine nelle fondazioni*, cit., p. 340, proprio in ragione della natura privata delle fondazioni. Ambigua la posizione di RECCHIA, *La disciplina del contratto a termine nelle fondazioni lirico-sinfoniche*, cit., p. 285, che vede nella disposizione di cui al testo una conferma dell'"impronta pubblicistica" delle fondazioni.

sura punitiva dall'efficacia afflittiva e deterrente adeguata a garantire al lavoratore pubblico una protezione effettiva contro gli abusi delle assunzioni a termine⁸². Basti ricordare che è ormai diritto vivente l'orientamento che interpreta l'art. 36, co. 5, nel senso che l'indennizzo ivi previsto sia dovuto *automaticamente* – cioè, senza alcuna necessità di provare il danno – in un ammontare variabile a discrezione del giudice tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto⁸³. Il dipendente pubblico, peraltro, può ottenere un risarcimento anche maggiore se dimostra, mediante presunzioni, la perdita di *chance*⁸⁴. Orbene, la Corte di Giustizia ha valutato questo rimedio compatibile con il diritto sovranazionale, dal momento che gli Stati membri non sono obbligati a prevedere né “la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato” né, in alternativa, a stabilire l'ammontare di eventuali indennizzi in misura tale da compensare la mancanza di una siffatta conversione del contratto⁸⁵; e, per le stesse ragioni, è stato ritenuto pienamente conforme all'art. 117, co. 1, Cost. dalla Corte costituzionale⁸⁶.

Certo, sarebbe stato meglio se il legislatore avesse formulato il comma 3-ter dell'art. 29, d.lgs. n. 81/2015 fissando direttamente i valori minimo e massimo entro i quali il giudice è tenuto a quantificare il danno. Ma il fatto che ciò non sia avvenuto non pare sia significativo o, comunque, tale da permettere ai giudici di pervenire a conclusioni diverse rispetto a quelle già raggiunte in ambito pubblico.

Ancora più incerto è un altro aspetto. La nullità e il risarcimento del danno riguardano esclusivamente le assunzioni del personale artistico e tecnico e sono applicabili, rispettivamente, in presenza di vizi genetici formali e nell'ipotesi di costituzione o di rinnovo del rapporto nonché di proroga del termine in violazione delle regole “inderogabili” direttamente poste dal-

⁸² La letteratura sul tema è copiosissima. Per una recente e ben informata riflessione, nonché per un'attenta ricostruzione del dibattito, v. ALAIMO, *Dalla “riforma Madia” al “decreto dignità”*. *Le (poche) novità e le (molte) aporie della disciplina del lavoro a tempo determinato e delle collaborazioni autonome nel settore pubblico, in Il lavoro pubblico a vent'anni dalla scomparsa di Massimo D'Antona*, CARUSO (a cura di), *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” Collective Volumes - 8/2019*.

⁸³ Il parametro di determinazione del danno e i relativi criteri di liquidazione sono analogicamente individuati da questa giurisprudenza nell'art. 28, co. 2, d.lgs. n. 81/2015.

⁸⁴ Cass., SS.UU., 15 marzo 2016, n. 5072.

⁸⁵ CGUE 7 marzo 2018, causa C-494/16, *Santoro*, spec. punto 47.

⁸⁶ Corte cost. 27 dicembre 2018, n. 248.

l'art. 29, co. 3-*bis*, d.lgs. n. 81/2015. Resta da stabilire, invece, di quali protezioni disponga lo stesso personale artistico e tecnico in caso di violazione dei vincoli e delle condizioni posti da norme diverse dal comma 3-*bis* (si pensi, ad esempio, ai divieti di assunzione elencati dall'art. 20, d.lgs. n. 81/2015 e, soprattutto, a quello posto a carico dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la salute e per la sicurezza dei lavoratori); e, soprattutto, di quali tutele disponga il personale amministrativo, i cui rapporti sono assoggettati alle norme sostanziali di applicazione generale dettate dal d.lgs. n. 81/2015. Ampliando il campo della riflessione, inoltre, ci si avvedrà che un identico problema si pone per tutto il personale dipendente dalle fondazioni, qualunque sia il profilo professionale di appartenenza, nelle ipotesi di abuso di altre forme di reclutamento flessibile quali il contratto di lavoro intermittente⁸⁷ o la somministrazione di manodopera; o, ancora, nell'ipotesi di riqualificazione giudiziaria degli incarichi di lavoro autonomo allorché dissimolino una relazione lavorativa di natura subordinata.

A parere di chi scrive, infatti, dalla natura giuridica privata delle fondazioni e dalla vigenza di un apparato sanzionatorio speciale per il personale artistico/tecnico coinvolto nelle fattispecie tipizzate dai commi 3-*bis* e 3-*ter* non è possibile indurre che, nei casi ora elencati, siano applicabili le sanzioni e i rimedi previsti per i datori di lavoro privati (dalla nullità dell'apposizione del termine alla prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto, solo per fare alcuni esempi). Per quanto poco appagante, al contrario, è plausibile sostenere che l'indefettibilità delle procedure selettive pubbliche per le assunzioni a tempo indeterminato abbia come corollario l'impossibilità di stabilire *per via giudiziaria* l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato⁸⁸ o l'efficacia a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibile dei quali le

⁸⁷ Il riferimento è a quell'orientamento interpretativo che sanziona la violazione delle regole sulla legittimazione a stipulare e i divieti di assunzione con contratto di lavoro intermittente con la trasformazione a tempo indeterminato, oltre che a orario pieno, del rapporto di lavoro. In termini, seppure tramite percorsi argomentativi diversi, Circ. Min. Lav. n. 20/2012; Circ. Isp. Naz. Lavoro n. n. 49/2018; Trib. Milano 19 giugno 2017, n. 1806 e 20 giugno 2017, n. 1810, in *RGL*, 2018, II, p. 57; Trib. Vicenza 19 luglio 2017, n. 343; Trib. Bari 8 marzo 2018, nn. 929, 930 e 931, tutte inedite a quanto consta. Le ultime tre sentenze avevano quale convenuta una Fondazione lirico-sinfonica (seppure i contratti *sub iudice* siano stati stipulati in un periodo antecedente l'entrata in vigore dell'obbligo di procedure selettive ad evidenza pubblica per le assunzioni a tempo indeterminato).

⁸⁸ Si pensi, ad esempio, alle conseguenze di una somministrazione irregolare *ex art.* 38, d.lgs. n. 81/2015.

fondazioni abbiano abusato. Diversamente opinando, e come argomentato dalla Cassazione in una serie di sentenze relative alle società a partecipazione pubblica, le fondazioni interessate a scegliere chi assumere avrebbero a disposizione un comodo stratagemma per eludere l'obbligo di selezionare i lavoratori in modo imparziale: sarebbe sufficiente violare strumentalmente una o più regole sull'assunzione o sull'impiego dei lavoratori per creare, in capo agli interessati, un diritto alla prosecuzione (o alla conversione) a tempo indeterminato del rapporto⁸⁹. Ciò non implica, però, che la violazione da parte del datore di lavoro di norme inderogabili in materia di forme *flessibili* di impiego si riverberi sulla validità del rapporto determinandone la nullità (e la conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c.)⁹⁰. Al contrario, i rapporti di lavoro sarebbero validamente instaurati ma non potrebbero mai proseguire a tempo indeterminato in ragione dell'impedimento implicitamente derivante dal principio di indefettibilità delle procedure selettive combinato con l'applicazione analogica dell'art. 29, co. 3-ter, d.lgs. n. 81/2015; ma il lavoratore avrebbe quanto meno diritto al risarcimento del danno che, sempre per l'applicazione analogica di quest'ultima previsione, quanto meno nel caso dei rapporti di lavoro a termine, dovrebbe essere *in re ipsa* e calcolato, come ricordato, tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità di retribuzione.

Sempre con riferimento specifico alle assunzioni a termine, peraltro, si può perfino pensare che l'estensione analogica dell'art. 29, co. 3-ter, d.lgs. n. 81/2015 al personale artistico e tecnico nel caso di violazione di previsioni sull'assunzione e sull'impiego diverse da quelle poste dal comma 3-bis nonché al personale amministrativo sia costituzionalmente doverosa perché, riducendo le differenze di trattamento giuridico tra situazioni omogenee e tra categorie di personale dipendente dallo stesso datore di lavoro, assicura il rispetto del principio di uguaglianza formale.

⁸⁹ Così, ad esempio, Cass. 14 febbraio 2018, n. 3621, par. 2.5, in un caso che riguardava l'illegittimità del patto appositivo del termine; ma v. anche Cass. 19 marzo 2018, n. 6818; Cass. 19 marzo 2018, n. 6772; Cass. 8 marzo 2018, n. 5525; Cass. 8 marzo 2018, n. 5524; Cass. 7 marzo 2018, n. 5395; Cass. 1° marzo 2018, n. 4897; Cass. 22 febbraio 2018, n. 4358. Più recentemente, Cass. 7 febbraio 2019, n. 3662, par. 53-54.

⁹⁰ Sfuggirebbe alla ricostruzione di cui al testo solo l'ipotesi di riqualificazione per via giudiziaria degli incarichi di lavoro autonomo "a tempo indeterminato" che dissimolino un impiego subordinato. In questo caso, infatti, si realizza una violazione delle regole sul reclutamento a tempo indeterminato e ciò comporta, per espressa previsione dell'art. 22, co. 2-bis, d.lgs. n. 367/1996, la nullità del rapporto.

9. *Alcune considerazioni conclusive*

A questo punto dovrebbe essere chiaro perché, in apertura, si è scritto di una comune logica regolativa che caratterizzerebbe il vecchio e il nuovo quadro normativo. A prescindere dal fenomeno contingente delle stabilizzazioni, infatti, il legislatore ha apportato un mero aggiustamento all'assetto disciplinare degli organici e del reclutamento a tempo indeterminato. Nel caso dell'approvazione ministeriale delle dotazioni organiche, in particolare, c'è addirittura un ritorno all'esperienza remota degli enti lirici e una divergenza perfino rispetto all'assetto delle amministrazioni pubbliche (le quali hanno ormai sostituito le dotazioni organiche con il più flessibile piano dei fabbisogni di personale)⁹¹. L'unica discontinuità rispetto al passato riguarda le assunzioni a termine, prima semplicemente escluse dal campo di applicazione delle regole generali e ora, invece, assoggettate a una disciplina speciale articolata in ragione delle peculiarità del settore. Tuttavia, anche questa novità potrebbe essere più formale che reale se, come argomentato, le fondazioni dovessero sfruttare la possibilità di assumere per "attività stagionali" al fine di perpetuare, anziché modificare, quell'insieme di pratiche organizzative consolidate che sono all'origine della precarizzazione dei rapporti di lavoro. Del resto, salvo che non la si valuti come una svista del legislatore, la circostanza stessa che una siffatta opportunità esista dimostra plasticamente la perdurante difficoltà di trovare un compromesso socialmente accettabile tra l'urgenza di contenere (e rendere più produttiva) la spesa per il personale e la necessità, parimenti avvertita, di garantire alle fondazioni "la prosecuzione delle loro attività istituzionali"⁹².

Anche questa manovra, in definitiva, è il prodotto di un'azione politica determinata dalle emergenze e i cui effetti possono avere un segno positivo soltanto nel breve periodo; o, se si preferisce, di una cultura politica che, nonostante le impegnative dichiarazioni di principio, è incapace di individuare e sciogliere i nodi problematici strutturali di un settore⁹³. Così, se davvero il

⁹¹ V. l'art. 6, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 4, co. 1, lett. b, d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75; e le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* allegate al D.M. Fun. Pub. 8 maggio 2018, p. 10.

⁹² Questa è una delle finalità dell'intervento legislativo dichiarate dall'art. 1, co. 1, d.l. n. 59/2019.

⁹³ Si tratta di un processo che chi scrive ha già indagato con riferimento alle riforme del lavoro pubblico. Per chi fosse interessato, v. PINTO, *Lavoro subordinato flessibile e lavoro autonomo nelle amministrazioni pubbliche*, Cacucci, 2013, pp. 286 ss.

legislatore avesse voluto porre le basi di un “rilancio [delle fondazioni lirico-sinfoniche] in termini di programmazione e di sviluppo” e della crescita “dei settori economici connessi”⁹⁴, avrebbe dovuto tornare a occuparsi della distribuzione del potere all’interno delle fondazioni, delle precondizioni giuridiche per una loro effettiva gestione *manageriale*, dei presupposti indispensabili affinché anche le realtà artistiche con storia, prestigio e bacino di utenza minori possano realmente intercettare capitali privati e sponsorizzazioni. Nulla, insomma, che possa essere minimamente modificato da una riforma delle assunzioni, a tempo indeterminato o a termine che siano.

⁹⁴ Cfr. nuovamente l’art. 1, co. 1, d.l. n. 59/2019.

Abstract

Il saggio esamina la più recente disciplina del reclutamento ad opera delle fondazioni lirico-sinfoniche. La tesi che si sostiene è che essa sia stata dettata da esigenze contingenti (le necessità di controllare la spesa per il personale, di porre un freno agli abusi del contratto a termine e di sanare le situazioni pregresse) ma che, nonostante le apparenze, essa non introduca alcuna discontinuità nelle logiche di regolazione rispetto al passato né appresti soluzioni adeguate a prevenire il reiterarsi dei fenomeni che si intendono contrastare.

The essay examines the most recent discipline of recruitment in the operatic and orchestral foundations sector. The A. argues that the provisions have been dictated by contingent needs (such as controlling personnel costs, placing measures to prevent the misuse of successive fixed-term employment contracts or relationships and dealing with previous cases) but, despite appearances, they neither introduce any discontinuity in the regulatory logic with respect to the past or offer adequate solutions to prevent the reiteration of the phenomena which are intended to be countered.

Key words

Fondazioni lirico-sinfoniche, condizioni per il reclutamento a tempo indeterminato, procedure di stabilizzazione, abuso dei contratti a termine, misure di prevenzione degli abusi.

Operatic and orchestral foundations, conditions for permanent recruitment, procedures for special recruitment, misuse of successive fixed-term employment contracts or relationships, measures to prevent the misuse.

