



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in
Economia e Commercio

**Il lavoro a termine in Italia a confronto con il
Libano:**

Analisi degli aspetti problematici legati alla durata e alle causali

**Temporary employment in Italy compared to
Lebanon:**

Analysis the problematic aspects related of duration and causes

Relatore:
Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:
Aya El Meslmani

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE.....	2
CAPITOLO 1- QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO DEL LAVORO A TERMINE	4
1.1 Evoluzione delle riforme giuridiche sul lavoro a termine.....	5
1.1.1 La legge n. 230 del 1962	5
1.1.2 Il D.lgs. n. 368 del 2001	7
1.1.3 Il D. Lgs. 276 del 2003 c.d. Legge Biagi	9
1.1.4 La legge n. 92 del 2012	11
1.1.5 Il D.L. n. 34 del 2014 c.d. Jobs Act	12
1.1.6 Il D.L. n. 87 del 2018 c.d. Decreto Dignità	15
1.1.7 Emergenza covid.....	17
1.2 Il D.lgs. n. 48 del 4 maggio 2023	18
1.2.1 Durata complessiva e incentivi introdotti.....	19
1.2.2 Causali per l'utilizzo del contratto a termine	20
1.3 Implicazioni economiche e sociali del lavoro a termine in Italia	22
1.4 Schema riassuntivo dell'evoluzione delle riforme	26
CAPITOLO 2- QUADRO LEGISLATIVO LIBANESE DEL LAVORO A TERMINE	27
2.1 Normative e leggi che regolamentano il lavoro a termine in Libano	28
2.2 Evoluzione della durata massima consentita.....	29
2.3 Cause per il ricorso al contratto a termine	31
2.4 Implicazioni economiche e sociali del lavoro a termine in Libano.....	32
CONCLUSIONI	34
BIBLIOGRAFIA	37
SITOGRAFIA.....	39

INTRODUZIONE

Questa tesi si propone di analizzare e confrontare la regolamentazione del lavoro a termine in Italia ed in Libano, individuando le differenze ed i punti in comune relativi alle normative, alle protezioni ed ai diritti dei lavoratori. Focalizzandosi principalmente sugli aspetti problematici relativi alle cause che portano all'impiego di contratti a termine e alla durata complessiva di tali rapporti.

Il contratto di lavoro a termine è di grande rilevanza nel contesto giuridico ed economico sia in Italia che in Libano, poiché influisce sia sulle condizioni dei lavoratori che sulla flessibilità del mercato del lavoro desiderata dall'imprenditore. Quindi, contratti di lavoro aventi uno specifico arco temporale, portano ad affrontare questioni relative alla stabilità occupazionale, alle tutele lavorative e ai diritti dei lavoratori.

In Italia, il lavoro a termine è tuttora oggetto di dibattito, poiché rappresenta una quota significativa dell'occupazione nel paese, e viene disciplinato da un quadro normativo che prevede limitazioni alla durata dei contratti, tutele per i lavoratori e misure volte a prevenire abusi e discriminazioni.

Nel contesto libanese, il lavoro a termine è ritenuto anch'esso un tema di grande interesse, nonostante le sfide socioeconomiche che il paese sta affrontato da molti anni e particolarmente accentuate negli ultimi anni, si è cercato di regolamentare e garantire i diritti minimi anche ai lavoratori a termine.

Dunque, questa tesi è mirata ad analizzare le normative e le disposizioni relative al lavoro a termine in entrambi i Paesi, mettendo in risalto i punti in comune e le differenze tra i due sistemi giuridici, tenendo conto dei diversi contesti di sviluppo. Fornendo una panoramica completa delle problematiche relative al lavoro a termine, concentrandosi sulle cause che ne permettono l'utilizzo e sulla durata complessiva del rapporto, sia in Italia che in Libano.

CAPITOLO 1

QUADRO LEGISLATIVO ITALIANO DEL LAVORO A TERMINE

Il contratto a termine è un contratto di lavoro subordinato al quale viene fissato un termine finale¹.

Nel contesto italiano la regolamentazione della disciplina ha subito varie modifiche, ancora oggi in corso.

Originariamente era regolato dall'articolo 2097 del Codice civile, il quale stabiliva che *“Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto – In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato. – Se la prestazione del lavoro continua anche dopo il termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato”*.²

¹ L'idealtipo di contratto di lavoro è a tempo indeterminato e tale concetto è anche ribadito all'art.1 della legge n.230 del 1962, ma ad alcune condizioni può essere apposto un elemento accidentale dei contratti, il termine che una volta inserito nel contratto individuale al raggiungimento della data indicata, porterà alla “scadenza” del rapporto di lavoro, senza che il datore debba provvedere a giustificarne la fine.

² Art. 2097 Codice civile, www.gazzettaufficiale.it

La formulazione della norma codicistica (articolo 2097 del c.c.) è molto ampia e permissiva, da portare ad un elevato ricorso al contratto a termine senza garantire una tutela sostanziale al lavoratore.

Quindi, per limitare il ricorso a tale disciplina e tutelare il lavoratore è intervenuta la legge n. 230 del 1962 abrogandolo.

1.1 EVOLUZIONE DELLE RIFORME GIURIDICHE SUL LAVORO A TERMINE

1.1.1 Legge n. 230 del 1962

La legge n. 230 del 18 aprile 1962, ha consentito la stipula di contratti a termine in casi eccezionali e solo ed esclusivamente quando si ha una prestazione che richiede una durata limitata nel tempo.³

Le circostanze precise che presentano una prestazione temporanea sono riportate all'art.1, comma 2 della legge n. 230/1962 : *“E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto: a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima; b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua*

³ Balzarini G., *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, Giuffrè, 1966

sostituzione; c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale; d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente, impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda; e) nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli.”⁴

L'adozione della seguente legge ha quindi limitato il ricorso a contratti a termine⁵ data l'introduzione di un elenco tassativo di causali per ricorrere ad esso.

Ha cercato inoltre di introdurre una parità di trattamento tra i lavoratori a termine e quelli a tempo indeterminato, delineando il lavoro a termine come un'eccezione rispetto al contratto tipico, a tempo indeterminato.

Garantendo in questo modo un trattamento egualitario.

⁴ Art.1 comma 2 della legge n.230 del 1962, www.gazzettaufficiale.it

⁵ Aidlass, *Il lavoro a termine*, Milano, 1979

Infatti, la legge prevede che il rapporto si doveva considerare a tempo indeterminato, salvo che non fosse esplicitamente pattuita per iscritto la clausola del termine⁶.

L'apposizione del termine, previsto dalle parti, deve risultare da atto scritto se la durata del rapporto è maggiore di 12 giorni, a pena di nullità.

Quindi, di per sé la legge n. 230 del 1962, che ha regolato la materia per quasi quarant'anni⁷, ha cercato di ridurre il ricorso a questo tipo di contratto e tutelare i lavoratori introducendo la parità di trattamento e formalizzare il contratto.

1.1.2 D.lgs. n. 368 del 2001

Successivamente, dopo diverse deroghe alla rigidità della legge n. 230/1962, entra in vigore il D.lgs. n. 368 del 2001 abrogando la legislazione precedente, ridimensionando le causali che consentivano il ricorso alla stipula di contratti a termine e inserendo un limite di durata.⁸

⁶ Mazzotta O., *Diritto del lavoro il rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2019

⁷ Mazzotta O., *Diritto del lavoro il rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2019

⁸ Menghini L., *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Milano, 2002

Tale disciplina viene più volte modificata ed integrata a seconda dei governi al potere, o con misure restrittive o con misure di allargamento nell'impiego del lavoro a termine.

Nonostante l'intenzione originaria era quella di rendere il contratto a termine uno strumento di flessibilità e di incentivo all'occupazione, il d.lgs. n. 368 del 2001 attua la direttiva comunitaria 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICEF, dal CEEP e dal CES.⁹

L'art. n. 1 del decreto 368/2001 stabilisce che *“Il contratto a tempo determinato può essere stipulato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo anche riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro”*.¹⁰

Viene introdotta una clausola generale abbandonando l'elenco tassativo delle cause che consentono il ricorso a questa forma di contratto.

Il termine viene fissato con una data precisa, oppure viene collegato ad un particolare avvenimento.¹¹

⁹ Menghini L. e Carinci F., *La nuova disciplina del lavoro a termine: D.lgs. n. 368/2001*, Ipsoa, Assagno, 2002- XVII, 353 p.

¹⁰ *Gazzetta ufficiale, decreto legislativo 368 del 2001*

¹¹ Ruggiero L., *L'apposizione del termine nel decreto di attuazione della direttiva Ce 99/70*, MGL, 2001, pp. 1072-1076

In aggiunta, nel caso di mancanza della forma scritta il lavoratore si ritiene assunto a tempo indeterminato.

Con ciò, è sempre possibile assumere a tempo determinato, purché ricorrano le ragioni di carattere produttivo, organizzativo o tecnico, ma tale assunzione ha un limite di durata di 36 mesi complessivi considerando le proroghe, che sono ammesse solo una volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per il quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.¹²

Superato il limite previsto, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

1.1.3 Il D. Lgs. 276 del 2003 c.d. Legge Biagi

Nel 2003 si ha una riforma considerata “la riforma più significativa degli ultimi anni e forse degli ultimi decenni”¹³, la Legge Biagi D. Lgs. 276/2003, con obiettivo supremo favorire l’occupazione.

Questa riforma ha rielaborato gli istituti già presenti nell’ordinamento italiano ed ha introdotto nuove tipologie contrattuali.

¹² Vallebona A. e Pisani C., *Il nuovo lavoro a termine*, Padova, 2001

¹³ Massagli E.e Spattini S., *Progettare per modernizzare la legge Biagi 20 anni dopo*, Adapt University Press, 2022

Ha introdotto e riformulato diversi contratti di lavoro: la somministrazione, l'apprendistato, il contratto di lavoro ripartito, quello intermittente, il lavoro accessorio, quello occasionale, il lavoro a progetto ed il contratto di inserimento.¹⁴

Il contratto di inserimento viene introdotto a sostituzione del contratto di formazione e lavoro rivolto soprattutto alle donne e agli anziani.

Inoltre, ha disciplinato il lavoro intermittente, noto anche come “lavoro a chiamata”, ovvero si tratta di un contratto di lavoro senza nessun orario di lavoro prestabilito, né fisso né variabile, in cui il lavoratore si rende disponibile per lo svolgimento di mansioni occasionali che derivano dalla chiamata del datore di lavoro.

Lo scopo principale è quindi di inserire o riinserire i soggetti ritenuti in particolare difficoltà nel reperimento di un'occupazione.¹⁵

¹⁴ Garilli A. e Napoli M., *Il 'Lavoro a termine in Italia e in Europa*, G. Giappichelli, Torino, 2003, p.

¹⁵ Biagi M., *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè, 2002

1.1.4 La legge n. 92 del 2012

L'incremento dell'utilizzo del contratto a termine nel periodo di crisi economico-finanziaria ha portato ad un'ulteriore liberalizzazione della disciplina dell'istituto. Vengono pertanto introdotte una serie di modifiche significative per affrontare le sfide del mercato del lavoro e migliorare la flessibilità e l'adattabilità delle imprese.¹⁶

Con la legge n. 92 del 2012, infatti, viene modificata la precedente legislazione rendendo più flessibile il mercato del lavoro, introducendo il principio della c.d. a-casualità esclusivamente per il primo contratto a termine la cui durata era di 12 mesi.¹⁷

Quindi, indicare una causale per la stipula di contratto a tempo determinato non è più un elemento necessariamente richiesto ad eccezione del momento di rinnovo, il quale deve essere giustificato con una causa ben specifica.

¹⁶ Pellacani G., *Riforma del lavoro. Tutte le novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n.92.*, Giuffrè, XIV-410 p.

¹⁷ Speciale V., *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

1.1.5 Il D.L. n. 34 del 2014 c.d. Jobs Act

Il legislatore continua a liberalizzare l'istituto del contratto a termine per incentivarne l'uso, eliminando del tutto l'obbligo di indicare una causa per tutta la durata del rapporto, con il D.L. n. 34 del 2014 c.d. Jobs Act.¹⁸

Il D.L. 34/2014 è entrato in vigore il 21 marzo 2014 e venne convertito, apportando modifiche, dalla legge n. 78 del 16 maggio 2014.

Il Jobs Act è un provvedimento urgente volto a promuovere l'occupazione che mira a ridurre le "rigidità" del nostro ordinamento giuslavoristico, spingendo ulteriormente sulla flessibilità: sia in entrata, con la liberalizzazione dei contratti temporanei; che in uscita, con il contratto a tutele crescenti.¹⁹

Per promuovere l'occupazione, viene modificato l'art 1 del d.lgs. 368 del 2001, eliminando l'indicazione necessaria.

Art. 1 d.lgs. 368/2001 coordinato con il *D.L. 34/2014* : *"E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore*

¹⁸ Tosi E., *Il contratto a tempo determinato dopo la l. n. 92/2012*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT- 154/2012

¹⁹ Paci N., *Jobs Act e sicurezza del lavoro*, da journals.uniurb.it

per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato".²⁰

Il contratto "a causale", quindi, non sarà più limitato al primo contratto a termine la cui durata era di 12 mesi, ma il datore ha la facoltà di stipulare liberamente contratti di lavoro a tempo determinato, senza indicare alcuna causale al rinnovo.

Inoltre, con la Jobs Act, come in passato, il contratto a tempo determinato può essere stipulato per un massimo di 36 mesi complessivi. Ma con una sostanziale differenza, prima era possibile al massimo stipulare contratti con termine 24 mesi e prorogarli per ulteriori 12 mesi (24 +12), con la job act invece, resta il limite di 36 mesi complessivi ma con una possibilità di

²⁰ Staiano R., "D.L. 34/2014 e Jobs Act: prime osservazioni", dal sito diritto.it

prorogare il contratto per ben otto volte, ridotte poi a cinque dopo la conversione in legge.

Una volta superati i 36 mesi, il contratto si trasformerà a tempo indeterminato dalla data del superamento. Mentre all'esaurimento dei 36 mesi, ci sarà la possibilità di stipulare un ulteriore contratto a termine di 12 mesi.²¹

L'unico limite concreto al potere dell'imprenditore è l'introduzione di un limite legale al numero di lavoratori assumibili a termine pari al 20% del totale degli assunti a tempo indeterminato rispetto al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Questo limite viene applicato alle aziende che hanno più di cinque dipendenti. Al di sotto di tale numero vi è libertà di stipulazione, potendo andare anche oltre il tetto del 20%. Sotto il profilo della forma, rimane la necessità dell'atto scritto, che lo priva di ogni effetto affinché non risulti, direttamente o indirettamente, in forma scritta²².

In aggiunta, viene concesso al lavoratore il diritto di citare in giudizio il datore di lavoro riguardo a questioni riguardanti la legittimità del termine apposto al contratto o la nullità del termine stesso; l'impugnazione del

²¹ Pandolfo A. e Passalacqua P., *Il nuovo contratto di lavoro a termine. Aggiornato alla legge 16 maggio 2014, n.78*, Torino, 2014

²² Mazzotta O., *Diritto del lavoro il rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2019

contratto deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Il D.L. n. 34 del 2014 volto al rilancio dell'occupazione ha apportato, come abbiamo visto, importanti novità alla disciplina del contratto a termine, cercando di tutelare i lavoratori occupati con contratti a termine e migliorare la flessibilità del mercato a favore dell'imprenditore.²³

1.1.6 Il D.L. n. 87 del 2018 c.d. Decreto Dignità

Un ulteriore rivalutazione della disciplina avviene con il D.L. n. 87 del 2018 c.d. Decreto Dignità, il quale apporta variazioni riguardanti la durata, con lo scopo di ridurre il ricorso alla stipula di contratti a termine che generano instabilità per il lavoratore.²⁴

Per l'appunto viene chiamato Decreto dignità, perché restituisce una dignità al lavoratore che con la Jobs Act si era persa.

²³Pandolfo A. e Passalacqua P. , *Il nuovo contratto di lavoro a termine. Aggiornato alla legge 16 maggio 2014, n.78*, Torino,2014

²⁴ Mimmo G. e SgROI A., *Il decreto dignità. Contratti a termine, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale e indennità risarcitoria per il licenziamento illegittimo- commento agli articoli 1-3 e 4-4bis d.l. 87/2018 convertito nella legge 9 agosto 2018 n. 96*, Pisa, 2018

I contratti a termine avviati dal 14 luglio 2018 hanno il limite massimo di durata 24 mesi, con un limite alle proroghe previste pari a quattro nell'arco di 24 mesi.

Viene reintrodotta un elenco tassativo delle causali che giustificano il rapporto, dopo il superamento di 12 mesi²⁵.

Superati i 12 mesi, sia per effetto di un unico contratto o più proroghe, occorre giustificare il rapporto da apposite esigenze aziendali, tra cui:

- a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) Esigenze sostitutive di altri lavoratori
- c) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria

La reintroduzione dell'obbligo della "causale" per l'assunzione a termine oltre i 12 mesi ha riaperto la discussione su questa tecnica normativa, consistente nell'imporre al datore di lavoro l'obbligo di indicare il "giustificato motivo oggettivo" di una sua scelta, che sarà poi soggetto al controllo giudiziale.²⁶

²⁵ Izzo L., "Decreto dignità è legge: le novità punto per punto". Studio Cataldi, Il diritto quotidiano

²⁶ Ichino P., La "causale" che protegge il lavoro... degli avvocati, da lavoce.info, il 24/07/2018

Il seguente decreto ha modificato il Jobs Act sotto il profilo dell'impugnazione del contratto, fissando i termini a 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Art. 1, comma 1, lettera c del D.L. n. 87/2018: *“all'articolo 28, comma 1 del Jobs Act, le parole «centoventi giorni» sono sostituite dalle seguenti: «centottanta giorni»”*.²⁷

L'allargamento dei termini di impugnazione del contratto a termine, si applica esclusivamente ai nuovi contratti stipulati dall'entrata in vigore del Decreto.

1.1.7 Emergenza covid

Nel contesto della pandemia da Covid-19, il mercato del lavoro ha subito importanti cambiamenti.

La normativa emergenziale ha permesso di ridurre la rigidità delle causali del Decreto Dignità, il che ha portato ad un aumento dei contratti di lavoro temporanei.

²⁷ Art. 1 comma 1, lettera c del D.L. n.87/2018, www.gazzettaufficiale.it

Il contratto a termine, può essere vantaggioso per le aziende, ma ha anche effetti negativi sui lavoratori che non godono degli stessi diritti dei lavoratori a tempo indeterminato.

1.2 IL D.LGS. N. 48 DEL 4 MAGGIO 2023

“uso più flessibile di tale tipologia contrattuale”

*“Si apportano modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine (cosiddetto “tempo determinato”), variando le causali che possono essere indicate nei contratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi), per consentire un **uso più flessibile di tale tipologia contrattuale**, mantenendo comunque fermo il rispetto della direttiva europea sulla prevenzione degli abusi.”²⁸*

(citato dal comunicato di Palazzo Chigi)

Il d. lgs, n.48 del 4 maggio 2023, approvato dal Consiglio dei ministri con diverse modifiche alla bozza, interviene apportando modifiche alle causali, introdotte con il decreto dignità, relative alle proroghe dei contratti a termine oltre i 12 mesi.

Inoltre, viene inserita una tantum di 500 euro destinata ai lavoratori con contratto a termine della durata di 24 mesi.

²⁸Girardi A. “Cosa cambia per i contratti a termine: le novità del decreto Lavoro” del 02 maggio 2023 (si legge nel comunicato di Palazzo Chigi)

Il contratto a termine è il più diffuso negli ultimi anni (*grafico 1*) secondo la ricerca, nel 2022 sono stati attivati oltre 8,5 milioni di contratti a termine, mentre nel 2021 erano 7,7 milioni.

Inoltre, secondo le stime del rapporto dell'Inapp (Istituto Nazionale per le Politiche Pubbliche), solamente il 35-40% dei lavoratori aventi contratti a termine riesce ad ottenere la conversione di esso in un contratto a tempo indeterminato.²⁹

Il d. lgs, n.48 del 4 maggio 2023, mira ad un uso più flessibile della tipologia contrattuale, allentano le restrizioni previste dal Decreto Dignità.

1.2.1 Durata complessiva consentita e incentivi proposti

Una delle principali novità introdotte, riguarda la durata massima dei contratti a termine, che viene portata da 12 a 24 mesi con il vincolo che venga giustificata da ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Viene proposto un incentivo di buona uscita per i lavoratori di 500 euro, che dal 2024 sostituirà il reddito di cittadinanza e il nuovo taglio del cuneo fiscale per i redditi medio bassi.

²⁹ Albanese I.: "Contratti a termine, con il Decreto Lavoro più flessibilità per le imprese" dal sito www.partitaiva.it, del 06 maggio 2023

D. lgs, n.48 del 4 maggio 2023, *art.1 Assegno di inclusione*: “1. È istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2024, l’Assegno di inclusione, quale misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all’esclusione sociale delle fasce deboli attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché’ di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro. - 2. L’Assegno di inclusione è una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, condizionata alla prova dei mezzi e all’adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa.”³⁰

Per incentivare l’uso della disciplina, e che venga accettata dai lavoratori, viene inserito l’assegno di inclusione cercando di favorire l’occupazione.

1.2.2 Causali per l’utilizzo del contratto a termine

Oltre alla durata e all’introduzione di una tantum, il governo cercò di rendere più flessibile l’utilizzo del contratto a termine, che in seguito all’introduzione, con il Decreto Dignità, dell’obbligo di giustificare la proroga o il rinnovo oltre i 12 mesi, venne meno.

³⁰ D.lgs. n.48 del 4 maggio 2023, *art.1 sezione assegno di inclusione* ,www.gazzetta.ufficiale.it

Con il decreto dignità, infatti, si voleva contrastare la precarietà e spingere verso la stipula di contratti a tempo indeterminato, ma ciò non accadde del tutto e spesso ha scoraggiato le assunzioni.

Perciò il decreto lavoro 2023 vuole rendere il lavoro a termine più flessibile e comunque continuando a rispettare la direttiva europea sulla prevenzione degli abusi.³¹

Quindi, riguardo alle causali giustificatrici, si possono avere contratti di durata superiore ai 12 mesi, ma non andare oltre i 2 anni quando sono presenti le seguenti tre cause specifiche:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi;*
- b) in assenza delle previsioni di cui al punto precedente, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;*
- c) in sostituzione di altri lavoratori.*

Come si legge nel testo del decreto, le nuove causali non si applicano:

³¹ Dagnino E. e Garofalo C.- Picco G. e Rausei P., *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "decreto lavoro"*, Adapt labour studies,2023 da www.bollettinoadapt.it

- a) *ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni;*
- b) *ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;*
- c) *ai contratti stipulati da enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione.*

A questi, infatti, continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore del Decreto Dignità.³²

1.3 IMPLICAZIONI ECONOMICHE E SOCIALI DEL LAVORO A TERMINE IN ITALIA

La disciplina di questa tipologia di contratto viene spesso modificata perché è un importante strumento che consente di avere una certa flessibilità nel mondo del lavoro, desiderata dall'imprenditore che per

³² Rodorigo F. "Contratti a termine: nel decreto lavoro 2023 nuove causali per il tempo determinato", dal sito informazioneefiscale.it

l'appunto si trova libero di gestire i lavoratori senza i vincoli del contratto a tempo indeterminato.

Purtroppo, però questa flessibilità si rispecchia in una instabilità e un'insicurezza economica per i lavoratori.

Tanto che gli osservatori più attenti avevano giustamente finito con il descrivere il quadro legale relativo alle assunzioni a tempo determinato alla stregua di un vero e proprio caso di bricolage normativo³³

Infatti, in Italia sono state apportate diverse modifiche a questa disciplina per cercare di trovare un equilibrio tra le esigenze contrapposte, e non è facile, ma si è cercato di raggiungere con le varie norme e mantenendo l'obiettivo principale di evitare l'abuso.

Le normative italiane, tra cui il famoso "Decreto Dignità" del 2018, hanno cercato di regolamentare e limitare l'utilizzo eccessivo dei contratti di lavoro a termine, al fine di garantire una maggiore stabilità occupazionale per i lavoratori.³⁴

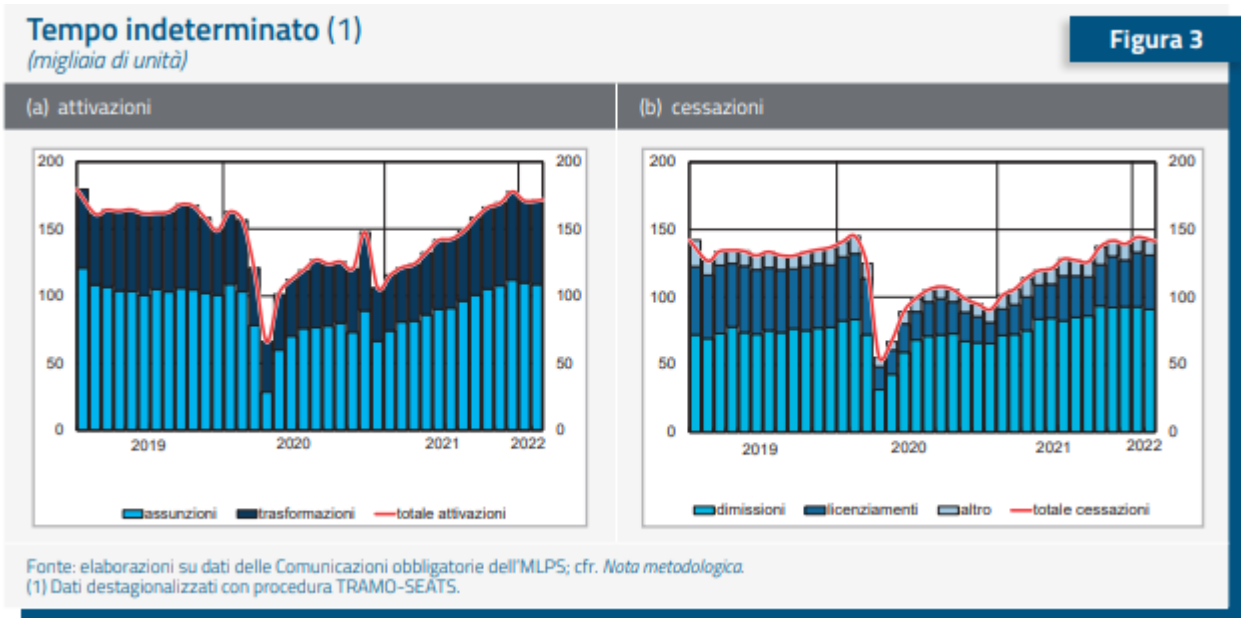
³³ Montuschi L., *La riforma del contratto a termine (un caso di bricolage normativo)*, in *Argomenti di dir. Lav.*, 1997,47

³⁴ Lorenzo L. e Vinci N., *Il nuovo contratto di lavoro a termine dopo la riforma della "dignità"*, CEDAM,2018

Oggi con il D. lgs, n.48 del 4 maggio 2023, invece, si sta cercando di allentare le regolamentazioni introdotte con il Decreto Dignità e rendere più flessibile il contratto a termine. Quindi, incentivare la stipula di contratti a termine.

Tuttavia, ci sono ancora sfide persistenti da affrontare, come l'abusivismo contrattuale e le disuguaglianze nel trattamento dei lavoratori a termine rispetto a quelli con contratti a tempo indeterminato.

Grafico 1-Capitolo 1.2



I seguenti grafici rappresentano l'andamento dell'utilizzo del lavoro a termine e della cessazione di esso nell'ultimo periodo (2019-2022); riporta il complessivo delle assunzioni a termine e delle trasformazioni del contratto (da termine ad indeterminato)

Fonte: -Mercato del lavoro: dati e analisi, 2022, MLPS-Bankitalia-Anpal-settembre-2022 www.lavoro.gov.it-

1.4 SCHEMA RIASSUNTIVO DELL'EVOLUZIONE DELLE RIFORME

Di seguito uno schema riassuntivo dell'evoluzione della regolamentazione della disciplina del lavoro a termine:

Art. 2097 del Codice Civile

Legge n. 230 del 1962

D.lgs. n. 368 del 2001

D.lgs. n.276 del 2003 c.d. Legge Biagi

Legge n. 92 del 2012

D.L. n.34 del 2014 c.d. Jobs Act

D.L. n. 87 del 2018 c.d. Decreto Dignità

Emergenza covid-19

D.lgs. n.48 del 2023

CAPITOLO 2

QUADRO LEGISLATIVO LIBANESE DEL LAVORO A TERMINE

Il contratto a termine, anche in Libano, è considerato un contratto di lavoro subordinato al quale viene fissato un termine. Sono quindi contratti generalmente adottati per un periodo determinato o per l'esecuzione di un lavoro specifico.

Il primo Codice che disciplina il lavoro a termine è il Codice delle obbligazioni e dei contratti del 1932.

L'art.624 del codice delle obbligazioni e dei contratti (*tradotto art. 624 comma 1:il contratto a termine” Un contratto in base al quale uno dei contraenti si impegna a subordinare il proprio lavoro al servizio dell'altro e sotto la sua gestione, in cambio di un salario che questa parte è obbligata a svolgere”).³⁵*

A rafforzare la disciplina, nel 1946 venne introdotto il Codice del Lavoro libanese, strumento principale che disciplina l'occupazione nel settore privato e misto.

Il quale si sofferma principalmente sui diritti spettanti al lavoratore.

³⁵ Codice delle obbligazioni e dei contratti libanese,1932

2.1 NORMATIVE E LEGGI CHE REGOLAMENTANO IL LAVORO A TERMINE IN LIBANO

L'art.11 del Codice del lavoro libanese del 1946 (*tradotto art.11 comma 1:*

È vietato a una persona essere vincolata da un contratto di lavoro per tutta la vita.)³⁶

Questa disposizione, del diritto del lavoro protegge i diritti dei lavoratori garantendo loro la libertà di cambiare lavoro o professione, ma creando difficoltà nella sua errata attuazione.

Secondo questa legge nessun datore di lavoro può obbligare un dipendente a impegnarsi in un contratto di lavoro per tutta la vita, portando così l'uso eccessivo del contratto a termine³⁷.

Quindi, l'interpretazione adottata viene sfruttata per condurre ad un forte utilizzo del lavoro a termine, generando però instabilità economica per il lavoratore.

Per fronteggiare questa problematica, la disciplina del lavoro a termine venne ulteriormente regolata la sua durata massima e, in parte, le causali

³⁶ Art. 11 comma 1 del codice del lavoro libanese, 1946

³⁷ In Italia, il divieto di obbligarsi a "svolgere la propria opera all'altrui servizio" senza limiti di durata (art. 1628 del Codice civile del 1865) viene legalizzata nel codice del 1942: " il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o dato scritto" (art. 2097 c.c.) cfr. U. Romagnoli, *Passaggi d'epoca*, marzo 2017, società italiana di storia del lavoro.

per cui ricorrere ad essa, tramite sentenze emanate dal Consiglio Arbitrale del Lavoro.

Le decisioni arbitrali sono riconosciute e recepite per legge tramite l'intervento del legislatore che adotta le misure necessarie per implementare le decisioni dell'arbitrato nel sistema giuridico libanese. Quindi, le decisioni del consiglio arbitrale del lavoro hanno un impatto sulla definizione delle condizioni e dei diritti dei lavoratori a termine in Libano.

2.2 EVOLUZIONE DELLA DURATA MASSIMA CONSENTITA

Per la prima volta, con la sentenza n. 624/1970, recepita per legge, il Consiglio Arbitrale del Lavoro (Beirut) stabilì, a favore del lavoratore, che il rinnovo o la proroga del contratto per più di una volta, il lavoratore si ritiene assunto a tempo indeterminato.

Non viene però, ancora, definita una durata massima iniziale.

Successivamente, per incentivare l'occupazione che con l'arbitrato precedente si è ridotta, venne emanato l'arbitrato n. 401/1971, che tende ad incentivare l'uso del contratto a termine garantendo però una certa stabilità

al lavoratore; perciò, viene fissata una durata di 12 mesi, continuativi, affinché il contratto diventi indeterminato.

Negli anni 2000, per favorire l'uso di questa disciplina che con le precedenti restrizioni si è ridotta generando disoccupazione, venne emanata la sentenza n.100 del 2003, con la quale viene introdotta la durata massima di un contratto a termine, corrispondente a 2 anni.

Oltrepassati i 2 anni, il contratto viene convertito da contratto a termine a indeterminato.

Viene quindi introdotto un limite, per la prima volta, relativo alla durata massima del contratto a termine.

La durata complessiva, compresa di rinnovi o proroghe, del contratto a termine viene fissata ad un massimo di 24 mesi.

Negli anni successivi, molti imprenditori hanno fatto ricorso a contratti a termine con l'apposizione iniziale del termine superiore a due anni, ma considerandoli a termine.

Perciò, per tutelare il lavoratore viene previsto nel 2010, avendo fatto di nuovo ricorso al Consiglio Arbitrale del Lavoro, tramite sentenza n. 393, che i contratti a termine, emessi con una durata iniziale superiore a due

anni, oltrepassati i due anni il contratto viene ritenuto indeterminato ed il lavoratore gode degli stessi diritti di quest'ultimo.

Ad oggi, la durata complessiva dei contratti a termine è limitata ad un massimo di 24 mesi, inclusi i rinnovi e proroghe.

2.3 CAUSE PER IL RICORSO AL CONTRATTO A TERMINE

Le caratteristiche principali del lavoro a termine in Libano includono la specificità del motivo per cui viene stipulato.

Secondo la legislazione libanese, il lavoro a termine può essere stipulato per soddisfare esigenze temporanee, stagionali, eccezionali o sostitutive di lavoro.

Quest'elenco delle cause non è tassativo; infatti, spesso non vengono rispettate ricorrendo alla disciplina del lavoro a termine senza considerarla un'eccezione al normale contratto indeterminato.

A riguardo la legislazione libanese non si è ancora pronunciata, perché ritiene sufficiente le motivazioni presenti nella norma che definisce il lavoro a termine e inoltre, considerata la situazione economica-sociale non è materialmente possibile agire su determinati punti.

2.4 IMPLICAZIONI ECONOMICHE E SOCIALI DEL LAVORO A TERMINE IN LIBANO

La disciplina del contratto di lavoro a termine, in Libano, non subisce elevate modifiche nonostante sia considerata molto importante nel mondo del lavoro.

Purtroppo, però il contesto del paese, in passato ed attualmente, non garantisce la possibilità di apportare costantemente modifiche alla regolamentazione della disciplina.

L'unico modo per poter garantire i diritti dei lavoratori e trovare un equilibrio tra le esigenze contrapposte delle controparti, è il ricorso al Consiglio Arbitrale del lavoro che in Libano ha un forte impatto sulla definizione delle condizioni e dei diritti dei lavoratori a termine.

Il lavoro a termine determina una flessibilità nel mercato del lavoro, a favore dell'imprenditore, generando però un'instabilità economica per il lavoratore.

Il lavoratore, quindi, si trova circondato da un ambiente molto instabile, dove non ha certezze visto l'andamento del paese che si trova ad affrontare continue problematiche economico-sociali.

Tutto ciò porta inevitabilmente i lavoratori a trovarsi costretti ad accettare contratti a termine come unica opzione disponibile, dato l'elevato tasso di disoccupazione e l'assenza di opportunità di lavoro stabile.

CONCLUSIONI

Nel presente lavoro ho cercato di analizzare l'evoluzione del contratto a termine nel corso del tempo, nel contesto italiano e libanese, concentrandomi sulle problematiche relative alla durata complessiva ed alle cause che inducono all'utilizzo di tali contratti: analizzando da un lato le esigenze che spingono verso un utilizzo più massiccio di contratti a termine, dall'altro a esigenze di garanzia dei lavoratori alla stabilità del rapporto di lavoro.

In entrambi i paesi, nonostante le differenze nei rispettivi contesti giuridici e lavorativi, il lavoro a termine è definito come un contratto di lavoro con una durata prefissata e specifica, e viene adottato per coprire necessità di breve durata, legate a periodi stagionali, situazioni eccezionali o per sostituire lavoratori.

Inoltre, in entrambi i contesti si è cercato di aumentare la flessibilità del mercato del lavoro trovando un equilibrio con le esigenze dei lavoratori.

In Italia con i vari interventi normativi, il legislatore ha puntato ad un ampliamento notevole delle tipologie contrattuali in particolare dal D.lgs. 276 del 2003 c.d. Legge Biagi, giungendo oggi al Decreto Lavoro 2023

che interviene apportando modifiche alle causali del contratto a termine, cercando di ampliare l'utilizzo di questo strumento e con il dichiarato intento di ridurre in tal modo la disoccupazione.

In Libano, la difficoltà economica, politica e sociale che ci si trova ad affrontare continuamente ha portato spesso a superficiali interventi da parte della legislazione relativa ai contratti a termine. Questa staticità normativa ha reso difficile la tutela e la salvaguardia dei lavoratori che si trovano in condizioni di precarietà, privandoli di tutele adeguate e lasciandoli spesso vulnerabili alle sfide del mercato del lavoro. Nonostante tutto ciò si è cercato comunque di tutelare i diritti del lavoratore a termine tramite ricorso alle sentenze del Consiglio Arbitrale del Lavoro.

Entrambi i sistemi normativi prevedono limiti di durata massima complessiva dei contratti a termine, al fine di prevenire un utilizzo eccessivo e abusivo di questa forma.

La differenza sostanziale, si basa sulle causali che consentono il ricorso a questa disciplina; in Libano il legislatore non si è pronunciato a riguardo, mentre in Italia, nonostante le varie modifiche, è ritenuto un punto fondamentale.

In conclusione, nonostante le differenze di sviluppo giuridico e la distanza culturale, la disciplina del contratto a termine sia in Italia che in Libano viene modificata e adattata in modo da trovare una soluzione alla crisi di disoccupazione, cercando di garantire i diritti del lavoratore senza creare situazioni di instabilità.

"Il lavoro a termine dovrebbe essere un trampolino di lancio verso una maggiore stabilità, non un labirinto di incertezza."

BIBLIOGRAFIA

Altavilla R., *Contratti a termine nel mercato differenziato: dalla L.n.230/1962 al D. lgs. n. 368/2001*, Giuffrè, Milano, 2001, p.

Balzarini G., *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, Milano, 1966

Bassi A. "Contratti a termine, cosa cambia con il decreto lavoro. È giallo sul bonus da 500 euro sui mancati rinnovi" del 02/05/2023

Bulgarini D'Elci G., Sartori M. e Furfaro L., *Decreto dignità Le nuove norme "di lavoro"*, Giuffrè, Milano, 2018, p.

Chiusolo S. "Contratto a termine (tempo determinato)", dal sito www.wikilabour.it

D'ambrosio F., "Il contratto a termine dopo il Jobs Act" del 03 maggio 2023

Dagnino E. e Garofalo C.- Picco G. e Rausei P., *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "decreto lavoro"*, Adapt labour studies, 2023 da www.bollettinoadapt.it

Di Stasi A., *Manuale di Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2021, x, p.

Finesso S. "Contratto a tempo determinato: tutte le regole" del 02 gennaio 2023

Galantino L., "Diritto del lavoro", VI edizione, Giappichelli, Torino, 1996, p.

Garilli A. e Napoli M., *Il 'Lavoro a termine in Italia e in Europa*, G. Giappichelli, Torino, 2003, p.

Giorgi A. "Decreto Lavoro, le nuove regole sui contratti a termine" del 01/05/2023, dal sito www.open.online

Girardi A. "Cosa cambia per i contratti a termine: le novità del decreto Lavoro" del 02/05/2023 dal sito www.fanpage.it

Ichino P., "La "causale" che proteggere il lavoro... degli avvocati", dal sito lavoce.info, il 24/07/2018

Lorenzo L. e Vinci N., *Il nuovo contratto di lavoro a termine dopo la riforma della "dignità"*, CEDAM, 2018

Maroscia A. *“Contratto a tempo determinato o a termine, cos'è e come funziona”* articolo del 18 aprile 2018 dal sito www.lavoroediritti.it

Massagli E. e Spattini S., *Progettare per modernizzare la legge Biagi 20 anni dopo*, Adapt University Press, 2022

Mazzotta O., *Diritto del lavoro il rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2019

Menghini L. e Carinci F., *La nuova disciplina del lavoro a termine: D.lgs n. 368/2001*, Milanofiori, Assagno, 2002, p.

Menghini L., *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Milano, 2002

Miscione M., *“Il Jobs Act su contratti a termine ed apprendistato”*, Altalex, tratto dal quotidiano giuridico WoltersKluwer, del 27/03/2004

Paci N., *Jobs Act e sicurezza del lavoro*, da journals.uniurb.it

Palladino M.G. e Sartorini M., *“Tempo determinato: il ritorno al passato non porta nuova occupazione”* del 26/01/2023 dal sito lavoce.info

Pandolfo A. e Passalacqua P., *Il nuovo contratto di lavoro a termine. Aggiornato alla legge 16 maggio 2014, n.78*, Torino, 2014

Perri P. *“La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato Le modifiche introdotte dal Decreto Dignità”*, rivista online Lavoro@Confronto- Numero 30-31 - novembre 2018/febbraio 2019

Piccirilli A. *“Meno tutele per i precari? Il governo cambia le regole sui contratti a termine”* articolo del 02 maggio 2023, dal sito www.today.it

Pogliotti G. *“Contratti a termine, più spazio alla contrattazione. Introdotte tre nuove causali”*. Il sole 24ore, 02/05/2023 www.today.it

Romagnoli U., *Passaggi d'epoca*, marzo 2017, società italiana di storia del lavoro

Saracini P., *Contratto a termine e stabilità del lavoro*, Napoli, 2013

Staiano R. *“D.L. 34/2014 e Jobs Act: prime osservazioni”*, dal sito www.diritto.it

Talini S. e Masi M., *Il contratto a termine*, EPC, Roma, 1994, p.

Viceconte M. *“Decreto lavoro 4 maggio 2023: Il nuovo contratto a termine”* del 30 maggio 2023, dal sito www.diritto.it

Viceconte M., *Il contratto di lavoro a termine*, Torino, 1994

SITOGRAFIA

ASAP ITALIA articolo “DECRETO DIGNITÀ: Quali sono i risvolti effettivi per le aziende e i lavoratori?”, dal sito www.asapitalia.com/it

Bollettino ADAPT 22 marzo 2021, n. 11, impatto e conseguenze del decreto dignità secondo i consulenti del lavoro, dal sito www.bollettinoadapt.it

Contratti a termine 2023: le novità del decreto Lavoro, da redazione fisco e tasse del 18/05/2023

Dal 5 maggio nuova disciplina dei contratti a termine con causali meno rigide, da Lavoro sì in collaborazione con Fieldfisher, del 09/05/2023

<http://77.42.251.205/ArticleRelatedRulRef.aspx?Pid=1&LawID=190374&articleId=775896> (LB)

<https://elgherbal.org/ar/special-courts/arbitration-council>

https://it.wikipedia.org/wiki/Legge_Biagi

https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/57070/134590/F-755173354/LBN57070%20ARA_FR.pdf (Codice delle obbligazioni e dei contratti, 1932)

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/710/Labour%20Code%20of%2023%20September%201946%20as%20amended.Publication%202010.pdf> (codice del lavoro libanese, tradotto)

<https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content/> (contratti a termine Libano)

Il Lavoro a tempo determinato: chiarimenti sulla nuova disciplina giuridica, Altalex tratto dal quotidiano giuridico WoltersKluwert, 26/08/2002

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche>) MLPS-Bankitalia-Anpal-settembre-2022

Riforma del lavoro Biagi e le nuove norme in materia di occupazione e mercato del lavoro, Altalex tratto dal quotidiano giuridico WoltersKluwert, 05/11/2014