

$$\frac{A_{12}}{409}$$

Costantino Cordella

**Introduzione allo studio sistematico
del contratto a termine**

Aggiornato al novembre del 2011



Copyright © MMXII
ARACNE editrice S.r.l.

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

via Raffaele Garofalo, 133/ A-B
00173 Roma
(06) 93781065

ISBN 978-88-548-4858-0

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: maggio 2012

CAPITOLO I

Il contratto di lavoro a tempo determinato

9 Sezione A

Profili storici

A.1. Il contratto a termine d'inizio '900, 9 – A.2. L'art.2097 del codice civile, 11 – A.3. La legge n.230 del 1962, 12 – A.4. L'impianto «garantista» del diritto del lavoro e la difesa del rigorismo nella legge n.230 del 1962, 16 – A.5. La crisi economica degli anni'70 e l'allargamento delle ipotesi di legittimazione del termine, 19 – A.6. Le modifiche al sistema sanzionatorio previste con il pacchetto Treu, 23 – A.7. Il recepimento della direttiva europea 99/70/CE, 27 – A.8. Le profilate illegittimità della novella del 2001 e delle sue successive modifiche, 30 – A.9. Il cambio di rotta previsto con il protocollo sul Welfare, 35 – A.10. Il ritorno del centro destra al governo: la manovra d'estate e la l.4 novembre 2010 n.183, 40

51 Sezione B

La disciplina del contratto a termine

B.1. Il contratto a termine quale «eccezione» al contratto a tempo indeterminato, 51 – B.2. Le ragioni del termine: il valore della temporaneità e le conseguenze all'illegittimità, 53 – B.3. Le ragioni del termine: i requisiti dell'atto scritto, 55 – B.4. La proroga del contratto, 58 – B.5. La prosecuzione di fatto dopo la scadenza, la successione di contratti e i limiti massimi di durata, 60 – B.6. Il sistema delle garanzie: parità di trattamento formazione e informazione dei lavoratori, 65 – B.7. Il diritto di precedenza, 69 – B.8. I limiti quantitativi, 78 – B.9. Il contenzioso con l'Ente postale, 81 – B.10. I criteri di computo, 90 – B.11. I divieti di assunzione a termine, 91 – B.12. Le esclusioni di discipline specifiche, 93 – B.13. La misura del risarcimento, 94

99 **Sezione C**

Il contratto a termine nell'ordinamento europeo

C.1. L'accordo quadro sul contratto a termine, 99 – C.2. L'introduzione all'Accordo: Preambolo e Considerazioni generali, 100 – C.3. Le Clausole dell' Accordo quadro, 105

CAPITOLO II

Il contratto a termine nel lavoro pubblico

117 **Sezione A**

Premesse storiche

A.1. Il divieto di assunzione di lavoratori a termine e le differenze con il lavoro privato, 117 – A.2. La legge n.775/1970, 120 – A.3. Le nuove ipotesi indicate nei «progetti obiettivo», 123 – A.4. Il riproposto limite dei 3 mesi e l'apertura ai contratti collettivi, 126 – A.5. L'applicabilità della disciplina privata del d.lgs. n. 368/2001, 125 – A.6. La l. 9 marzo 2006 n.80, 129 – A.7. La stagione delle stabilizzazioni, 131 – A.8. Gli indirizzi di due maggioranze opposte sul contratto a termine, 135

143 **Sezione B**

Contratto a termine e lavoro pubblico

B.1. Il principio del pubblico concorso e il divieto di conversione del rapporto, 143 – B.2. Il meccanismo di stabilizzazione dei lavoratori precari, 146 – B.3. Il risarcimento del danno per violazione di norme imperative, 150

159 *Indice degli autori citati*

173 *Indice delle riviste citate*

Il contratto di lavoro a tempo determinato

A.1. Il contratto a termine di inizio '900

La disciplina del lavoro a termine, a ondate, ha sopportato rilevanti mutazioni dettate da esigenze socioeconomiche e di equilibrio tecnico-giuridico che, nel corso di tutto il '900, e per i primi spiragli di questo nuovo secolo, hanno trasmesso all' istituto solo un' «altalenante» sensazione di stabilità. Lo sfavore legislativo per il contratto a termine è ravvisabile già nelle disposizioni del decreto luogotenenziale del 9 febbraio 1919 n.112, in seguito sostituito dalla l. 18 marzo 1926, n.562 (di conversione al r.d.l. 13 novembre 1924, n.1825), con il quale si attuò una prima regolazione del «termine» apposto al contratto di lavoro. Le misure in particolare ivi previste si riferivano al criterio della «specialità» dell'impiego, che necessariamente doveva presentarsi quale giustificazione per la stipula del termine, e al limite della forma scritta, quale ulteriore condizione di validità *ad substantiam* per la stipula. Seppur rimaste senza regolazione questioni di rilevante tenore pratico, quali i casi di successione di più contratti a termine fra le stesse parti

La l. n. 562 del 18 marzo 1926: i limiti della «specialità» del rapporto e della forma scritta

ovvero una precisa indicazione del soggetto onerato di provare l'intento elusivo delle disposizioni, la disciplina del 1926 assestò l'impianto su una rigidità che ne limiterà fortemente l'utilizzo.

Le motivazioni di una introduzione «timida» del contratto a termine

L'affermazione della «normalità» del contratto a tempo indeterminato ivi prevista e l'ammissione del contratto a tempo determinato solo con particolari cautele venne in parte giustificata dagli interpreti in virtù delle condizioni cui dipendeva il sistema socioeconomico di allora. In particolare, il periodo di transizione da un'organizzazione del lavoro paternalistica e familiare, a quella tesa a stare al passo con l'intensità dell'industrializzazione, cui si andava a caratterizzare la società italiana d'inizio '900, aveva presupposto l'utilizzo di tipologie contrattuali di lavoro che, da un lato, fossero capaci di soddisfare l'uso di manodopera in modo «continuativo» ma che, inoltre, garantissero una tutela per i lavoratori connessa al progressivo dilatarsi della loro anzianità (v. F. Santoro Passarelli, 1957, 73; L. Riva Sanseverino, 1955, 220).

La poca adattabilità del contratto a termine alle dinamiche socioeconomiche, allora dominanti, non fu l'unica ragione che la dottrina avanzò come causa di detrimento dell'istituto. L'inapplicabilità di tutele per i lavoratori quali il diritto al preavviso e l'indennità di anzianità, che in esso erano postulate, furono considerate valide cause cui si sarebbero avvantaggiati i datori di lavoro per assumere lavoratori a termine anche in assenza di reali giustificazioni oggettive. Tali propositi elusivi rappresentarono, perciò, un secondo importante limite alle proposte di apertura legislativa in seguito avanzate per la modifica dell'assetto normativo dell'istituto, e fecero sì che la maggior parte della dottrina si schierasse a favore dell'impostazione rigorosa pre-

vista con la legge del 1926 (v. C. Calabrò, 1962, 180; D. Guerrieri, M. Greco, 1963, 23).

A.2. L'art. 2097 del codice civile

Ciò che si ebbe con l'introduzione del codice civile del 1942 fu, in atto, una «controriforma» (v. M. Buscaino, in *RGL*, 1962, 102). Il bilanciamento che si era trovato nella regolazione dell'istituto con le esigenze di lotta al fenomeno della fraudolenza è stato rimesso in discussione con l'art.2097 c.c., che ha legittimato l'autonomia dei due requisiti per la stipula del contratto a termine, riconoscendo che ciascuno di essi fosse valido ad attribuirne la legittimità. In particolare, il tenore della nuova norma consentì che il contratto si reputasse a tempo indeterminato se il termine non fosse alternativamente risultato «dalla specialità del rapporto o da atto scritto». All'estensione dell'ambito di applicabilità della norma corrispose un evidente danno agli interessi dei lavoratori; soprattutto nel caso di giustificazione nella stipula del contratto a termine attraverso il solo utilizzo della forma scritta, la condizione di debolezza in cui, ordinariamente, si ritrova il lavoratore all'inizio del rapporto, rendeva l'apposizione del termine al contratto condizione maggiormente soggetta ad un utilizzo fraudolento, essendo per gli stessi lavoratori estremamente difficile dare la dimostrazione di aver stipulato il contratto come a tempo determinato contro la propria volontà, dalla sola necessità di avere, seppur per un tempo limitato, una occupazione (v. M. Buscaino, cit., 102). Gli inconvenienti dati dall'applicazione dell'art.2097 c.c. vennero chiaramente alla luce dall'accurata indagine conoscitiva compiuta dalla

La «controriforma» dell'art.2097 c.c.

Il preludio alla creazione di una prima disciplina organica

Commissione parlamentare d'inchiesta sulla condizione dei lavoratori in Italia (v. deliberazione della Camera dei Deputati, 28 gennaio 1955; deliberazione del Senato della Repubblica, 3 marzo 1955). Tra i temi considerati maggiormente problematici vi era, infatti, la necessità di definire più attentamente la disciplina del contratto di lavoro a termine così come la relazione conclusiva sulle indagini compiute aveva cura di tratteggiare (v. Attività Parlamentare, in *RGL*, 1957, 1, 325). In particolare, erano previsti i lineamenti di una disciplina giuridica del «termine» basata sulla riaffermazione del principio cardine che il contratto di lavoro è normalmente a tempo indeterminato, con l'indicazione di precise ipotesi eccezionali in cui tassativamente era consentita la costituzione di rapporti temporanei, oltre che l'eliminazione o riduzione dei vantaggi per i datori di lavoro (in particolare, con l'introduzione anche per il lavoro temporaneo del diritto al preavviso e dell'indennità di anzianità) e, quale ulteriore misura di lotta al fenomeno dell'elusione della disciplina, l'equiparazione del trattamento dei lavoratori a termine rispetto a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato.

A.3. La legge n.230 del 1962

L'indirizzo di «sfavore» per l'apposizione del termine al contratto, già espresso nelle ricostruzioni degli interpreti, è ricalcato anche nelle indicazioni avanzate nel 1953 dalla Commissione d'inchiesta sulle condizioni di lavoro; in tale indagine si misero in luce tutte le problematiche che sino allora avevano pregiudicato il corretto e dignitoso utilizzo della forza lavoro da parte delle realtà imprenditoriali presenti nel nostro paese.

Con particolare riferimento al contratto a termine, la Commissione si soffermò sulle riforme da adottare per contrastare il fenomeno dell'abusivo utilizzo del lavoro temporaneo, evidenziando che tra le cause principali dello stato d'illegalità in cui versava l'impiego di manodopera temporanea vi fosse la mancanza di una disciplina organica che ne regolasse l'utilizzo (v. Attività Parlamentare, in *RGL*, 1957, I, 325).

Le indicazioni di modifica che seguirono a tale lavoro d'indagine rifluranno, quasi interamente, nelle disposizioni della legge n. 230 del 1962, modificando il dettato dell'art.2097 c.c., che sino allora aveva rappresentato la norma di riferimento sul tema. In particolare, tra le principali modifiche, con le quali il legislatore risponderà alle problematiche di elusione, vi sarà il sistema di causali di legittimazione: si decise, infatti, che le ipotesi previste per la stipula dei contratti sarebbero state intese come tassative, e soppiantando la libertà negoziale di cui godevano le parti (per lo più la parte datoriale), si sarebbe ottenuto l'innalzamento delle capacità antifraudolenti del sistema. Il sistema «restrittivo» con finalità antifraudolenti, così predisposto, ammise l'apposizione del termine nei casi tassativi elencati al comma 2, art.1: *a*) di attività lavorative di «speciale natura derivanti dal carattere stagionale della medesima» *b*) nei casi di sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto *c*) nei casi in cui l'assunzione a termine abbia luogo per «l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo avente carattere straordinario e occasionale» *d*) per le lavorazioni «a fasi successive che richiedono maestranze diverse da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi integrati-

Le ipotesi tassative di legittimazione del «termine»

ve per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'azienda» e) per «le scritture del personale artistico e tecnico nella produzione di spettacoli».

L'eccessiva rigidità denunciata dalla dottrina

Il lavoro interpretativo e di critica della dottrina, comunque, non cesserà, dopo l'emanazione della legge. Gli interrogativi di maggior rilievo da parte degli interpreti, alla vigilia dell'entrata in vigore della normativa, riguarderanno proprio il passaggio dal permissivismo che viziava il disposto dell'art.2097 c.c., al rigore, inusuale, che caratterizzava le causali di legittimazione del contratto per come introdotte nella legge n.230 (v. L. De Litala, in *MGL*, 1962, 330; G. Petraccone, in *ND*, 1963, 347; G. Balzarini, 1966, 47). Il giudizio positivo rispetto a norme come quella dell'art.5 che assicurava al lavoratore temporaneo una uniformità di trattamento rispetto ai prestatori a tempo indeterminato con l'estensione degli istituti contrattuali già vigenti per i secondi, ovvero, quella dell'art.2, che restringeva le possibilità di successione di più contratti a termine e il relativo utilizzo al fine dell'elusione della disciplina dei licenziamenti prevista per il contratto a tempo indeterminato, diveniva critico con riguardo alla sostituzione della clausola generale della «specialità» del rapporto con il sistema di tipizzazione delle ipotesi tassative. Ad accendere le critiche rispetto ad una disciplina considerata eccessivamente rigida vi era il rilievo che le finalità antifraudolenti previste con le disposizioni degli artt. 2 e 5 potessero bastare da sole a intervenire sulle problematiche in essere, e la tassatività delle ipotesi invece introdotta oltre che superflua, si ritenne perfino contraria agli interessi dei lavoratori. In particolare, come autorevole dottrina rilevava, il «termine» non era da relegarsi in un'area di eccessiva residualità così come il sistema delle ipotesi tassative comportava, rappre-

sentando, comunque, per il lavoratore in una situazione d'incertezza occupazionale ove era ancora vigente il regime di libera recedibilità del rapporto a tempo indeterminato, il beneficio di una, seppur limitata, temporanea stabilità (v. L. Montuschi, in *RTDPC*, 1962, 904). Il permanere del licenziamento *ad nutum* per i contratti a tempo indeterminato era stato, infatti, uno dei motivi che più influenzò le posizioni dottrinali di chi riteneva eccessiva la rigidità della legge del 1962. In sostanza, la possibilità per il datore di lavoro di far cessare il rapporto a tempo indeterminato col semplice preavviso o con limitate conseguenze risarcitorie, valutata in astratto, non giustificava l'utilizzo di contratti a termine per lo svolgimento di esigenze stabili d'impiego al solo fine di evitare la disciplina del contratto a tempo indeterminato, *a fortiori* in un sistema che oramai aveva previsto la parità di trattamento tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato.

Fu con la fine della libera recedibilità del rapporto introdotta con la l. n. 604/1966, che i vincoli previsti per la cessazione dei contratti a tempo indeterminato, giustificheranno un atteggiamento «nuovo» della dottrina nei confronti del sistema a ipotesi tassative previste per la stipula dei contratti a termine. Le critiche avanzate in precedenza rispetto all'eccessivo rigorismo della legge n.230/1962 lasceranno il posto a una generale tendenza di favore rispetto alla tassatività delle ipotesi legittimanti viste le maggiori garanzie che con esse erano previste, in un contesto che riproponeva l'interesse per i datori di lavoro ad assumere a tempo determinato per evitare le «pene» della vincolatività del rapporto a tempo indeterminato sempre più finaliz-

I «nuovi» problemi di elusione nell' utilizzo del «termine»

zato a favorire la stabilità dei lavoratori (v. G. Pera, 1970, 360).

A.4. L'impianto «garantista» del diritto del lavoro e la difesa del rigorismo nella legge n. 230/1962

Il «garantismo» legislativo nella disciplina del lavoro

La stagione del c.d. New Deal del diritto del lavoro (v. M. Miscione, in *GI*, I, 633) aveva assunto quale importante obiettivo, il contrasto alle forme più disinvolute ed egoistiche di utilizzo della forza lavoro. Il predominio totalizzante sull'organizzazione del lavoro nelle fabbriche, di cui il padronato era stato sin dall'immediato dopoguerra unico detentore, divenne uno dei motivi di lotta per l'intera classe operaia durante gli anni '60. A innalzare la barriera dello scontro fu anche il ritrovato vigore rivendicativo delle associazioni sindacali che palesavano anch'esse migliori condizioni d'impiego per il proletariato. In tal senso, il principale segnale di controtendenza rispetto all'«immobilismo» che si era registrato negli anni precedenti in sede sindacale era stato il patto siglato nel 1972 con il quale furono definite le fondamenta della riunificazione e del riconoscimento reciproco delle singole organizzazioni (v. F. Mancini, 1976, 187). I fuochi accesi durante tale stagione di lotta, visto l'ampio ventaglio di partecipazione, riuscirono, così, a intaccare in senso riformatore la legislazione giuslavorista di allora. L'introduzione della disciplina limitativa dei licenziamenti intervenuta con la l. n.604 del 1966 e l'emanazione dello Statuto dei lavoratori del 1970, non a caso, saranno considerate le principali conquiste e forme di garanzia per i lavoratori sin dall'emanazione della Costituzione

Repubblicana. D'altro canto, tali cambiamenti ebbero dei risvolti importanti anche sull'utilizzo del contratto a tempo determinato. Il nuovo e diverso interesse dei datori di lavoro era di disapplicare le nuove garanzie previste a favore dei lavoratori a tempo indeterminato attraverso l'espedito dell'apposizione del termine al contratto (v. G. Balzardini, 1978, 101; G. Pera, 1977, 568).

L'individuazione di strumenti applicativi utili ad allargare le ipotesi di legittimo utilizzo dei contratti temporanei sarà in questo periodo uno dei temi caldi su cui gli imprenditori cercheranno di intervenire. Le rigorose barriere con le quali il legislatore, prima, e i giudici, poi, avevano delimitato il campo applicativo del contratto a termine erano, infatti, risultate così restrittive da non permettere alcun intervento che consentisse un utilizzo più flessibile nell'istituto. Tra le prassi più usuali cui si focalizzò lo scontro tra classe imprenditoriale e la giurisprudenza del lavoro vi fu il richiamo datoriale a un'interpretazione maggiormente elastica della lett. b), art.1 della legge n.230, che consentisse la stipula del contratto a termine, in caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche quando il soggetto chiamato in sostituzione fosse impiegato in mansioni differenti da quelle del rispettivo sostituito. Ciò che si sarebbe voluto era utilizzare la formula prevista alla lett. b) in via solamente formale, sottacendo sul requisito di diretta sostituzione tra i soggetti identificati nel contratto, in modo da soddisfare più agevolmente le esigenze di efficienza e funzionalità aziendale, lasciando alla discrezionalità dei datori di lavoro la scelta sulla tipologia d'impiego che i lavoratori assunti avrebbero dovuto svolgere; su tal questione la maggior parte della

Le nuove cause:
1) la sostituzione di lavoratori assenti

2) esecuzione
di opere o
servizi straor-
dinari e occa-
sionali

giurisprudenza si arroccò su posizioni rigide, imponendo che il rapporto di sostituzione previsto dalla norma fosse inteso non come meramente occasionale ma come diretto e necessario (v. Cass. 16 aprile 1976, n.1365 in *RGL*, 1976, II, 1148). Allo stesso modo ulteriori tentativi di estensione delle ipotesi di legittima apposizione del termine si avranno in riferimento alla lett. c) dell'art.1; ad accendere il dibattito su tale disposizione saranno le esigenze d'impiego delle imprese soggette a punte stagionali o ricorrenti di super lavoro. La loro estraneità dalle ipotesi di attività stagionali, già individuate con il d.p.r. n.1525/1963 e regolate alla lett. a) del medesimo art.1, portarono la classe imprenditoriale a configurare tali causali come ricomprese nel disposto della lett. c) dell'art.1 della l. n.230/1962 in modo da rendere legittime le loro assunzioni nei periodi in un il ciclo produttivo risultava intensificato. Dalla lettera della disposizione, però, era reso evidente come il lavoro temporaneo fosse consentito nei soli casi di «esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo e avente carattere straordinario e occasionale» e che, perciò, mal si conciliava con attività che costantemente e in modo prevedibile ricevevano una intensificazione nella loro esecuzione. Se, da un lato, un'esegesi «liberalizzante» della disposizione avrebbe permesso di far fronte alle particolari esigenze dei grandi magazzini o dei punti vendita durante le festività natalizie e pasquali (le principali attività per le quali i datori di lavoro avevano avanzato le loro pretese), la maggior parte della giurisprudenza si consolidò sul fondamento che favorendo tale finalità la *ratio* della disposizione sarebbe stata violata, essendo, essa, ispirata alla necessità di non consentire l'apposizione del termine ogni qualvolta vi fosse un'occasione per-

manente di lavoro (v. Trib. Milano 7 luglio 1977, in *OGI*, 1977, 804). Il carattere ripetitivo e prevedibile di tali attività fu accertamente rilevato essere non solo non riconducibile alla fattispecie prevista alla lett. c) art.1 ma, inoltre, ad essa addirittura antitetico richiedendo la disposizione, per la legittima stipula dei contratti, la straordinarietà od occasionalità delle attività (v. Cass. sez. un. 29 settembre 1983, n.5739).

A.5. La crisi economica degli anni '70 e l'allargamento delle ipotesi di legittimazione del termine

Il rigore e le interpretazioni restrittive della legge n.230 prevalsi, in un primo momento, sulle esigenze imprenditoriali di allargamento delle ipotesi di legittimazione del termine saranno nuovamente messe in discussione nel corso degli anni '70. Il contesto economico di questo periodo influenzerà una nuova e diversa tendenza interpretativa sul lavoro flessibile e, in particolare, sul contratto a termine. La crisi economico-occupazionale che dopo le sue prime manifestazioni in toni drammatici nell'autunno del 1973 si era andata ad acutizzare alla fine del 1976 aveva riportato in luce la necessità di contemperare il rigorismo che sino ad allora aveva caratterizzato l'uso del «termine» avviando una nuova fase di allargamento delle ipotesi di legittimazione per tramite dei processi legislativi. Le resistenze, con le quali i giudici si erano opposti, alle pretese datoriali d'interpretazioni «aperte», in un'ottica di generale *laissez faire*, rispetto all'utilizzo delle ipotesi di legittimazione, potevano essere contrastate solo attraverso l'intervento

Crisi economica e allargamento delle ipotesi di legittimazione per via legislativa

La causale
delle c.d. pun-
te stagionali di
attività

di un legislatore che, con una volontà a senso unico, riconoscesse pieno soddisfacimento alle esigenze dell'imprenditoria, accettando la rivendicazione primaria di usare il contratto a termine come uno strumento d'ausilio per soddisfare le esigenze della produttività (v. M. D'Antona, 1988, 112). In particolare, la necessità di rendere più flessibile l'accesso al contratto a tempo determinato, anche nei casi estranei a quelli previsti dalla disciplina base del 1962, ha un primo esplicito, seppur inizialmente transitorio, apprezzamento per le c.d. punte stagionali di attività con la l. 3 febbraio 1978 n.18 (di conversione del d.l. 3 dicembre 1977, n.876), il cui campo di applicazione era limitato ai settori del commercio e del turismo; la previsione di questa ulteriore ipotesi di apposizione del termine sarà più volte approvata in via transitoria (fino al 30 settembre 1979, con la l. 24 novembre 1978 n.737 e fino all'entrata in vigore della «nuova disciplina legislativa in materia di collocamento» con la l. 26 novembre 1979 n.598) e, definitivamente attuata, senza ulteriori termini, con l'estensione a tutti i settori economici, con il comma 2 dell'art.8 *bis*, l. 25 marzo 1983 n.79. A limitare l'allargamento nell'utilizzo dell'istituto che tale causale avrebbe potuto legittimare, era prevista la necessità di stipula di tali contratti a termine tramite la preventiva autorizzazione del Capo dell' Ispettorato del lavoro competente per territorio. La formula dettata per consentire tale utilizzo, inoltre, gravava sui parametri della «concentrazione» delle attività, che doveva ritenersi come riferita ad un arco di tempo breve, e con la previa valutazione della sussistenza del carattere «ricorrente» delle stesse attività, alla stregua di una ragionevole previsione avutasi dalle stagioni precedenti.