

Publicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 6 del 6 marzo 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

In evidenza

I progetti di legge in materia di lavoro a termine presentati nella XV Legislatura

a pag. 12

L'opinione di Cgil, Cisl, Uil, Confindustria

a pag. 15

I seminari della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro Adapt - Fondazione Biagi
Modena, 9 Marzo 2007
ore 14.30 – 18.00

Verso la riforma del lavoro a termine?

pag. 21

Per saperne di più

Per approfondimenti e documentazione si veda la voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)* in Indice A-Z

www.fmb.unimore.it

Si segnalano in particolare:

M. Biagi, *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato del lavoro italiano*

Commissione Europea, *Rapporto sull'implementazione della Direttiva del Consiglio 1999/70/EC del 28 giugno 1999 (versione inglese)*

Lavoro a termine: un ritorno al passato?

a cura di **Iacopo Senatori**

Riforma del contratto a termine: le linee guida del Ministro Damiano

“La forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato; le tipologie contrattuali a termine devono essere motivate sulla base di un obiettivo carattere temporaneo nelle prestazioni richieste e non devono superare una soglia dell'occupazione complessiva dell'impresa”.

In base alle suddette indicazioni del Programma di Governo dell'Unione, il Ministro del Lavoro Cesare Damiano ha emanato le seguenti linee guida per una riforma del contratto a termine auspicando un Avviso comune delle parti sociali in materia:

1. individuazione di sintetiche causali tipicizzate adatte alle odierne esigenze di mercato;

2. affidamento alle parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, del compito di individuare ulteriori ipotesi di contratto di lavoro a termine;

3. affidamento alla contrattazione tra le parti sociali della definizione delle percentuali di ricorso al contratto a termine in proporzione al numero di lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda;

4. definizione di un regime legale anti elusivo che definisca il numero massimo e/o il limite temporale delle proroghe e dei rinnovi consentiti.

Qualora le parti non dovessero pervenire ad un Avviso comune entro tre mesi, il Governo, su proposta del Ministro del Lavoro, si riserva di procedere all'adozione di un provvedimento legislativo.

Roma, 3 novembre 2006

All'interno

Il lavoro a termine tra dinamiche sociali e “ripartenze” legislative

di **Iacopo Senatori**

pag. 2

Problemi nuovi, risposte vecchie

di **Michele Tiraboschi**

pag. 4

Gli orientamenti della contrattazione collettiva sul lavoro a termine

di **Iacopo Senatori**

pag. 5

Gli orientamenti della giurisprudenza di merito in materia di lavoro a termine

di **Iacopo Senatori**

pag. 7

Il lavoro a termine nell'ordinamento comunitario: le precisazioni della Corte di Giustizia

di **Roberto Cosio**

pag. 9

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: bettoni.marina@unimore.it

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito <http://www.fmb.unimore.it>
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: csmb@unimo.it

Il lavoro a termine tra dinamiche sociali e "ripartenze" legislative

di Iacopo Senatori

Non c'è pace per il contratto a termine. Il poco tempo trascorso dall'ultima, incisiva riforma è a malapena sufficiente a registrare le prime forme di recepimento dell'attuale disciplina nel diritto vivente e nella prassi delle relazioni di lavoro, e già intorno ad essa si raccolgono i propositi di una nuova correzione.

Il contratto a tempo determinato sembra anzi avere assunto, nel recente dibattito politico e mediatico, la funzione di terreno di prova per l'avvio della più volte annunciata opera di ampia, benché selettiva, revisione delle regole in materia di lavoro "atipico".

L'opzione di politica del diritto da cui muove la proposta governativa è nota: riaffermare l'eccezionalità delle forme temporanee di impiego, e favorire percorsi di stabilizzazione atti ad impedire che elementi di fisiologica flessibilità del lavoro si tramutino in fattori patologici di precarietà professionale ed esistenziale.

Non sembra, anche alla luce della più recente giurisprudenza della

Corte di Giustizia europea, trattarsi di obiettivi incoerenti rispetto allo spirito dell'intervento comunitario da cui la normativa vigente trae origine. Sia l'accordo-quadro che la Direttiva di recepimento, infatti, proclamano che la modalità comune di impiego dovrà continuare ad essere quella a tempo indeterminato. Ed è su questa base che essi costruiscono un impianto di regole miranti al duplice intento di migliorare la qualità del lavoro a termine e di prevenire gli abusi derivanti dalla successione dei contratti.

Non è quindi l'ennesima riproposizione di un dubbio sull'armonia con il vincolo comunitario, né tantomeno un giudizio sui valori che orientano la proposta di riforma, a motivare l'impressione che una nuova modifica del quadro legale non sia oggi auspicabile. A tale opinione inducono, piuttosto, i se-

gnali emergenti dalle pratiche reali, che mostrano come i principi della disciplina del 2001 stiano conoscendo un processo di progressiva assimilazione da parte degli attori del sistema, e tra questi le parti sociali e i giudici, che non sembrano prefigurare l'esito paventato dai critici dell'attuale assetto regolativo.

Innanzitutto, benché il contenzioso in materia non abbia raggiunto le dimensioni imponenti da taluni previste, la giurisprudenza ha ormai avuto modo di fissare limiti interpretativi piuttosto netti su alcuni dei profili più discussi del d.lgs. n. 368. In particolare, con riguardo alla formula generale che consente l'apposizione del termine al contratto di lavoro, l'univoco orientamento delle Corti di merito, che richiede al datore una dimostrazione rigorosa e dettagliata delle specifiche ed oggettive ragio-

ni che giustificano la limitazione della durata di ciascun rapporto, sembra idoneo ad arginare eventuali abusi della fattispecie, e a garantire che il

ricorso a questa forma di impiego venga limitato ai casi di effettiva carenza di occasioni permanenti di lavoro.

D'altra parte i contratti collettivi, seppur privati della "delega in bianco" a modificare ed integrare le ipotesi legali di pattuizione del termine, non hanno del tutto rinunciato a presidiare questo segmento della disciplina, con ciò rimarcando quantomeno la diffusa conservazione di un paradigma culturale che ancora collega la temporaneità del rapporto di lavoro a situazioni tecniche e organizzative provvisorie. Il che, da un lato, ridimensiona i timori di una incontrollata proliferazione dell'uso del contratto a termine, e dall'altro fa apparire superflua la restituzione alle parti sociali di una delega legale che esse dimostrano nei fatti di non avere mai ceduto.

Soprattutto, però, alcuni contratti

collettivi hanno colto gli spunti più concreti che la vigente disciplina propone, nella prospettiva dell'elevazione della qualità del lavoro a termine e della demarcazione del confine tra flessibilità e precarietà. Il riferimento è, per un verso, alla valorizzazione della forma di intervento sindacale costituita dai diritti di informazione. Questi, quando vengono concepiti come un'occasione di dialogo approfondito e di confronto bilaterale, invece che alla stregua di un mero adempimento burocratico periodico e autoconclusivo, sembrano poter rappresentare uno strumento di controllo collettivo sulle dinamiche aziendali che determinano la decisione di assumere a termine, forse più efficace della stessa regolazione della fattispecie.

Per altro verso, suscitano un grande interesse gli accordi che mettono a disposizione dei lavoratori a tempo determinato, anche attraverso l'intervento degli enti bilaterali, strumenti formativi indirizzati a migliorare il proprio bagaglio professionale e le prospettive di impiego, nonché le disposizioni pattizie che impegnano il datore a riconoscere il nesso di continuità tra i diversi rapporti a termine intercorsi con il medesimo dipendente, ad esempio ai fini dell'anzianità di servizio e delle progressioni di carriera.

Più della definizione eteronoma delle condizioni di utilizzo del lavoro a termine, e meglio di una artificiosa quanto irrealistica marginalizzazione di tale forma d'impiego, sono proprio le norme di questo genere a cogliere quello che appare il vero spirito della disciplina comunitaria, il quale non consiste nel garantire a quante più persone possibile l'immediata sicurezza dell'impiego, bensì nel favorire, anche attraverso la mediazione collettiva, il compimento di percorsi individuali di stabilizzazione.

Iacopo Senatori

Assegnista di ricerca
Centro Studi Internazionali e Comparati
Marco Biagi,
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Favorire, anche attraverso la mediazione collettiva, il compimento di percorsi individuali di stabilizzazione

Lavoratori occupati con contratto a termine

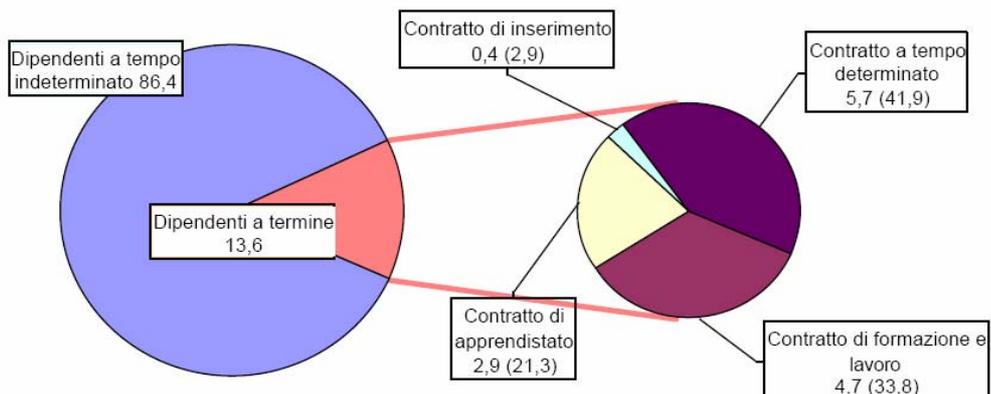
(percentuale del tasso di occupazione generale)

Fonte: elaborazione dati Eurostat tratti da: European Commission (DG Employment & Social Affairs), *Employment in Europe 2006*

	2003	2004	2005
Austria	6,9	9,6	9,1
Belgio	8,4	8,7	8,9
Cipro	12,5	12,9	14,0
Danimarca	9,3	9,5	9,8
Estonia	2,5	2,6	2,7
Finlandia	16,3	16,1	16,5
Francia	12,7	12,9	13,3
Germania	12,2	12,4	14,2
Grecia	11,2	11,9	11,8
Irlanda	5,2	4,1	3,7
Italia	9,9	11,8	12,3
Lettonia	11,1	9,5	8,4
Lituania	7,2	6,3	5,5
Lussemburgo	3,1	4,8	5,3
Malta	3,6	4,0	4,5
Paesi Bassi	14,5	14,8	15,5
Polonia	19,4	22,7	25,7
Portogallo	20,6	19,8	19,5
Regno Unito	6,1	6,0	5,7
Rep. Ceca	9,2	9,1	8,6
Slovacchia	4,9	5,5	5,0
Slovenia	13,7	17,8	17,4
Spagna	31,8	32,5	33,3
Svezia	15,1	15,5	16,0
Ungheria	7,5	6,8	7,0
Eu-25	13,0	13,7	14,5
Bulgaria	6,5	7,4	6,4
Romania	2,0	2,5	2,4

Lavoratori dipendenti per tipologia di contratto (incidenza percentuale)

Fonte: ISFOL – Rilevazione longitudinale su Imprese e Lavoro (Giugno 2006)



Problemi nuovi, risposte vecchie

di Michele Tiraboschi, in *Il Sole 24 Ore*, 5 novembre 2006

Problemi nuovi, risposte vecchie. È in questi termini che può essere sintetizzata la proposta del Ministro del lavoro, Cesare Damiano, di avviare una profonda revisione delle condizioni di utilizzo del contratto a termine.

Un primo profilo di criticità è indubbiamente legato a questioni di metodo e a valutazioni di opportunità. Non solo Confindustria, ma anche Cisl e Uil hanno infatti subito bocciato la soluzione prospettata da Damiano. La materia è attualmente disciplinata da un avviso comune tra le parti sociali. Non si comprende pertanto la ragione di una interferenza del governo attraverso l'imposizione di linee guida volte alla definizione di un nuovo avviso comune.

Qualcuno potrà certo obiettare che l'attuale avviso comune, seppure voluto da Cisl e Uil unitamente a dodici organizzazioni datoriali, non è stato firmato dalla Cgil. Ma questo è un problema di natura intersindacale che, in quanto tale, non dovrebbe coinvolgere le diverse coalizioni di governo di volta in volta in carica. Tanto più che, in questo caso, l'accordo separato è stato raggiunto nel maggio del 2001, quando cioè era la sinistra a governare il Paese e nessuno poteva ancora parlare di trame anti-Cgil del Governo Berlusconi. Nulla vieta, ovviamente, che un governo abbandoni il ruolo di garante del libero dispiegarsi del sistema di relazioni intersindacali e parteggi per una sola delle parti coinvolte. E così, infatti, è già accaduto nel passato. Con risultati tuttavia paradossali e che certamente stanno alla radice della profonda crisi che attraversa il nostro sistema di relazioni industriali. Nel 2001, l'allora Ministro del lavoro, Cesare Salvi, non ratificò infatti l'avviso comune sul lavoro a termine proprio in considerazione del fatto che la Cgil non era tra i soggetti firmatari. Mentre nulla ha impedito, più recentemente, alla Regione Puglia di ratificare un avviso comune sul nuovo apprendistato anche se tra i firmatari dell'intesa mancavano sigle di indubbia rappresentatività come la Cisl e Confindustria.

Si potrà ancora obiettare che, al-

meno in questa circostanza, l'intervento del Governo è giustificato dalla emergenza del lavoro precario. Ma qui sono le statistiche, unitamente alle numerose ricerche empiriche, a segnalarci come questo sia un falso problema. Non solo perché l'utilizzo di forme di lavoro temporaneo in Italia è al di sotto della media europea (13 per cento contro il 14). La verità è che oltre un terzo di questa occupazione temporanea è rappresentata da rapporti di lavoro a contenuto formativo e di

apprendistato che nulla hanno a che vedere con la precarietà. Di fatto, l'uso del contratto a termine, su cui vuole incidere il Ministro del lavoro, non supera che un misero 7 per cento del totale della occupazione regolare. Davvero ben poca cosa, almeno in un mercato del lavoro come il nostro segnato dalla piaga del lavoro sommerso e irregolare. La riforma del 2001 non ha affatto liberalizzato l'utilizzo del lavoro a tempo determinato, mentre è vero che una ulteriore restrizione delle causali di utilizzo del lavoro a termine non farebbe altro che incrementare forme di lavoro nero che riguardano già oggi circa il 23 per cento della forza – lavoro.

Al di là di queste osservazioni di metodo e di opportunità, che non sono certo secondarie, la vera criticità della proposta è tuttavia una altra e attiene al merito della questione. Dire oggi che la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato significa infatti voler affrontare fenomeni nuovi e in continua evoluzione utilizzando una strumentazione giuridica per molti versi antiquata. Nei nuovi mercati la stabilità e la qualità della occupazione, così come la produttività del lavoro dipendono inevitabilmente dalle competenze e dalla professionalità dei dipendenti. Non certo da formalismi giuridici e tanto meno da tecniche di tutela che, nel vietare il lavoro a termine salvo casi del

tutto eccezionali e legislativamente prefissati, rispecchiano modelli di organizzazione del lavoro del passato. La stessa proposta di "individuazione di sintetiche causali tipicizzate, adatte alle odierne esigenze del mercato" è una vera e propria contraddizione in termini. Solo chi è ancora legato a una

Dire oggi che la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato significa affrontare fenomeni nuovi e in continua evoluzione utilizzando una strumentazione giuridica per molti versi antiquata

cultura dirigista e ostile all'impresa può infatti oggi pensare che siano un legislatore o un magistrato – e non invece chi si assume il rischio di impresa o la normale dialettica intersindacale – i soggetti più indicati per individuare quelle ragioni tecniche, produttive od organizzative che rendono necessario o anche solo opportuno il ricorso al lavoro a termine.

A meno che non si tratti di una mera petizione di principio diretta a esorcizzare la fine di un mito, quello del lavoro stabile e per una carriera, l'affermazione del carattere meramente eccezionale del lavoro a termine è oggi sostenibile solo sul piano astratto del dover essere giuridico. Il prezzo di questa scelta è tuttavia elevato. L'adesione formale a un modello di regolazione dei rapporti tra capitale e lavoro in declino come il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ha infatti una unica conseguenza. Quella di legittimare, sul piano fattuale, una deregolazione strisciante dei rapporti di lavoro e, con essa, l'incessante emersione di prassi contrattuali *contra legem*. Prassi che, nell'incontrare i propri limiti solo nell'esaurirsi della fantasia dei datori di lavoro e dei loro legali nell'inventare schemi negoziali flessibili, finalizzati a ridurre i costi e ad attenuare l'assunzione di obblighi e responsabilità non sostenibili, danneggiano non solo la corretta competizione tra le imprese ma pregiudicano anche l'effettività dei diritti di quanti lavorano o sono in cerca di una occupazione regolare.

di Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it

Gli orientamenti della contrattazione collettiva sul lavoro a termine

di Iacopo Senatori

Pubblicato in Diritto delle Relazioni Industriali, 2006, n. 1

A fronte del ruolo riservato alla contrattazione collettiva nell'accesso e nella regolamentazione del contratto di lavoro a termine ad opera del d.lgs. n. 368/2001 (al riguardo cfr. M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002; L. Montuschi, *Il contratto a termine: istruzioni per l'uso*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2003, 251; V. Speciale, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in *DRI*, 2003, 225), i rinnovi contrattuali dell'ultimo biennio offrono un parametro alquanto rilevante per una valutazione dell'atteggiamento della contrattazione collettiva rispetto alla riforma della disciplina legale (per una analisi che valorizza questo profilo da una prospettiva di riconsiderazione sistematica della disciplina del lavoro a termine cfr. L. Montuschi, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *DRI*, 2006, n. 1, 109).

Si nota in primo luogo, che, pur a fronte della introduzione della causale generale quale condizione di ricorso all'istituto (all'art. 1, d.lgs. n. 368/2001), la considerazione delle ipotesi legittimanti resta una delle materie maggiormente ricorrenti nei contratti collettivi. Benché non manchino casi in cui le disposizioni pattizie si limitano semplicemente a ri-chiamare tale causale generale, ovvero anche a riprodurla pedissequamente (cfr. ad esempio il Ccnl Alimentari Aziende industriali, 14 luglio 2003¹; il Ccnl Aziende Grafiche e Affini, 24 febbraio 2004²; il Ccnl Industria Calzaturiera, 18 maggio 2004³), spesso si rinvengono clausole volte ad individuare specifici casi di legittima apposizione del termine, talora in funzione meramente esemplificativa (cfr. Ccnl Dipendenti Anpas, 14 aprile 2004⁴; Ccnl Pic-

cola e Media Industria Alimentare, 6 maggio 2004⁵), altre volte con una formulazione tale da indurre a ritenere sussistente una volontà delle parti di limitare il ricorso all'istituto rispetto all'ampiezza del dato legale (cfr. il Protocollo nazionale per i dipendenti dei *call centers* in *outsourcing*, 18 luglio 2003⁶; Ccnl Distribuzione Cooperativa, 2 luglio 2004⁷; Ccnl Imprese e Autorità portuali, 26 luglio 2005⁸).

La contrattazione collettiva presenta comunque anche significativi profili di armonia con la nuova legge. Quasi nessun contratto collettivo, con la rilevante eccezione del Ccnl Metalmeccanica (Industria), ha trascurato l'opportunità, offerta dall'art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001, di determinare limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto in parola (c.d. contingentamento), ed il confronto tra le soluzioni prescelte nei diversi casi consegna una panoramica alquanto variegata. Più o meno alta può essere la percentuale di lavoratori a termine ammessa, in rapporto al numero dei dipendenti a tempo indeterminato: se in alcuni contratti limita-

I rinnovi contrattuali dell'ultimo biennio offrono un parametro rilevante per una valutazione dell'atteggiamento della contrattazione collettiva rispetto alla riforma della disciplina legale

zioni piuttosto severe segnalano una certa dose di sfavore delle parti sociali verso questa forma di impiego (cfr. il Ccnl Industria Calzaturiera, 18 maggio 2004⁹, e il Ccnl Industria Tessile, 28 maggio 2004¹⁰, che arrestano la soglia al 5%, o il Ccnl Laterizi e Manufatti, 22 aprile 2004¹¹, che ammette un massimo del 12% di assunzioni a termine), in altre circostanze è verificabile una considerazione ben più positiva (cfr. il Ccnl Terziario, 18 luglio 2003¹² e il Ccnl Aziende Turistiche, 2 febbraio 2004¹³, che fissano il tetto al 20%; ovvero il Ccnl Dipendenti Anpas, cit., che si attesta al 25%).

Il livello del favore riservato ai contratti a termine può essere rivelato anche dall'intervallo temporale che funge da parametro per il calcolo della quota di contingentamento: mentre la base annuale di rilevazione, prevista nel maggior numero di casi, consente un certo numero di sforamenti rispetto alla quota in taluni periodi dell'anno, molto meno semplice sarà trasgredire quando la base sia, ad esempio, semestrale (come nel Ccnl Industria del legno, 22 settembre 2004¹⁴).

Talvolta si aggiunge alle disposizioni sul contingentamento la previsione di una soglia cumulativa di ricorso al lavoro non *standard* che comprende congiuntamente il numero massimo di assunzioni a termine e di contratti di somministrazione ammessi: è il caso, ad esempio, del Ccnl imprese edili e affini del 20 maggio 2004¹⁵, che pone una soglia complessiva del 25% annuo, e del Ccnl Terziario, cit., che indica la quota del 28%.

Ancora a proposito delle limitazioni quantitative, talvolta si incontrano discipline specifiche in merito ai casi esenti *ex lege* (art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001) da dette limitazioni: in particolare, molti contratti si occupano della fase di avvio di una nuova attività, precisandone la definizione (ad esempio, il "periodo successivo all'inizio dell'attività produttiva o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione", come per il Ccnl Industria Chimica, 28 maggio 2004¹⁶) e, soprattutto, la durata (ad esempio, i 24 mesi fissati dal Ccnl appena citato o i 12 mesi prescritti dal Ccnl Assoscrittura-Assospazzole, 8 giugno 2004¹⁷).

Una corrispondenza alle disposizioni legali che invocano l'intervento dei contratti collettivi si riscontra anche in ordine ai diritti di informazione di cui all'art. 9, d.lgs. n. 368/2001. Sono infatti frequenti sia la previsione di un controllo sindacale sul lavoro a tempo determinato nelle aziende, nella maggior parte con la forma di una comunicazione annuale alle rappresentanze dei lavoratori sulle tipologie di lavori per cui si è fatto ricorso al contratto a termine e

sulla quantità dei contratti stipulati (a titolo esemplificativo, tra i più recenti cfr. Ccnl Filiera Ittica e Retifici, 15 giugno 2004¹⁸; Ccnl Asso-aeroporti, 26 luglio 2005¹⁹), sia quella di un diritto di informazione circa i posti a tempo indeterminato vacanti in azienda, attivabile nella maggior parte dei casi a richiesta dei lavoratori interessati (cfr. Ccnl Piccola e Media Industria Tessile, 21 febbraio 2005²⁰; Ccnl Panificatori, 19 luglio 2005²¹).

Tale profilo si collega a quello del diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, che alcuni contratti attribuiscono ai lavoratori già dipendenti a termine dell'azienda. La precedenza può invero essere concessa secondo tecniche giuridiche variabili: talvolta si tratta di un vero e proprio diritto di prelazione (cfr. il Ccnl Cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia, 24 maggio 2004²², e il Ccnl Alimentari-Aziende Industriali, cit., il quale prefigura veri e propri percorsi di stabilizzazione occupazionale "attraverso il consolidamento dei rapporti di lavoro a tempo determinato verso il tempo indeterminato", anche tramite strumenti come il part-time), che può essere accordato anche solo ad alcuni lavoratori in ragione di specifici criteri selettivi come ad esempio l'anzianità di servizio (cfr.

i contratti integrativi Eurofly, 11 maggio 2005²³, e Gruppo ACC, 25 marzo 2005²⁴) o i carichi familiari (cfr. Protocollo nazionale per i dipendenti dei *call centers* in *outsourcing*, cit.); talaltra si impegna semplicemente il datore a valutare l'opportunità di assumere prioritariamente l'ex dipendente (cfr. Ccnl Aziende Turistiche, cit.; Ccnl Personale non dirigente CONI servizi, 24 maggio 2004²⁵; Ccnl Imprese e Autorità portuali, cit.).

La creatività degli attori contrattuali non resta confinata nel percorso tracciato dai rinvii legislativi

La creatività degli attori contrattuali non resta comunque confinata nel percorso tracciato dai rinvii legislativi. Tra i diversi

modi in cui la disciplina pattizia ha arricchito il quadro normativo del lavoro a termine, consueta è la definizione dei limiti di durata dei contratti: disposizioni in merito sono contenute, ad esempio, nel Ccnl Autoferrotranvieri, 18 novembre 2004²⁶, che prevede una durata contenuta tra i 30 giorni e i 12 mesi, o nell'intesa sul personale dipendente da società e consorzi concessionari di Autostrade e Trafori, 12 maggio 2005²⁷, che determina una durata minima di un mese.

A fronte della particolarità di determinate situazioni, poi, le parti sociali hanno definito regolamentazioni del tutto singolari. È il caso del "Contratto di ingresso" disciplinato dal Ccnl del 27 aprile 2005 per il personale artistico scritturato a tempo determinato dai pubblici esercizi con attività di trattenimento e spettacolo²⁸, che consente il sottoinquadramento retributivo in caso di assunzione di lavoratori che nel biennio precedente non abbiano maturato almeno 120 giorni nelle mansioni per le quali si dà luogo all'assunzione; oppure del "Contratto feriale" per il settore alberghiero, definito nell'Accordo provinciale di Bolzano (9 marzo 2004²⁹) e finalizzato all'acquisizione di esperienze pratiche, durante il periodo estivo, da parte degli studenti frequentanti scuole alberghiere e simili.

Sempre nell'ottica dell'arricchimento e della diversificazione del quadro normativo, è ricorrente nei contratti nazionali il rinvio alla sede decentrata per l'introduzione di

correttivi o specificazioni alla disciplina generale: nella maggior parte dei casi la delega concerne il potere di contingentamento, e si esprime consentendo ai contratti aziendali di modificare in senso incrementale la soglia definita dal contratto nazionale (cfr. fra i molti il Ccnl Aziende Grafiche e Affini, cit.; il Ccnl Laterizi e Manufatti, cit.; il Ccnl Industria del legno, cit.); non mancano tuttavia rinvii più generali, come nel caso del Ccnl Terziario, cit., che trasferisce *in toto* a quella sede la competenza a normare i casi e le condizioni in cui si può ricorrere al diritto di precedenza, o il Protocollo nazionale per i dipendenti dei *call centers* in *outsourcing*, cit., che si spinge a prevedere la possibilità di rivedere interamente la materia del lavoro a termine al secondo livello contrattuale.

Iacopo Senatori
Assegnista di ricerca
Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi,
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Note

¹In indice A-Z, voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*.

²In *Boll. Adapt*, 2004, n. 6.

³In *Boll. Adapt*, 2004, n. 22.

⁴In *Boll. Adapt*, 2004, n. 14.

⁵In *Boll. Adapt*, 2004, n. 28.

⁶In *Boll. Adapt*, 2005, n. 28.

⁷In *Boll. Adapt*, 2004, n. 25.

⁸In *Boll. Adapt*, 2005, n. 30.

⁹In *Boll. Adapt*, 2004, n. 22.

¹⁰In *Boll. Adapt*, 2004, n. 15.

¹¹In *Boll. Adapt*, 2004, n. 15.

¹²In indice A-Z, voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*.

¹³In *Boll. Adapt*, 2004, n. 5.

¹⁴In *Boll. Adapt*, 2004, n. 35.

¹⁵In *Boll. Adapt*, 2004, n. 20.

¹⁶In indice A-Z, voce *Lavoro a termine (o a tempo determinato)*.

¹⁷In *Boll. Adapt*, 2004, n. 22.

¹⁸In *Boll. Adapt*, 2004, n. 23.

¹⁹In *Boll. Adapt*, 2005, n. 31.

²⁰In *Boll. Adapt*, 2005, n. 8.

²¹In *Boll. Adapt*, 2005, n. 28.

²²In *Boll. Adapt*, 2004, n. 20.

²³In *Boll. Adapt*, 2005, n. 18.

²⁴In *Boll. Adapt*, 2005, n. 13.

²⁵In *Boll. Adapt*, 2004, n. 19.

²⁶In *Boll. Adapt*, 2004, n. 44.

²⁷In *Boll. Adapt*, 2005, n. 21.

²⁸In *Boll. Adapt*, 2005, n. 27.

²⁹In *Boll. Adapt*, 2005, n. 11.

Indice A-Z

In questa sezione del sito www.fmb.unimore.it è possibile consultare una biblioteca virtuale, completa ed in continuo aggiornamento, di documentazione sul diritto del lavoro e sulle discipline ad esso connesse, organizzata in un indice analitico, in ordine alfabetico. È una banca dati che svolge anche funzione di supporto alle pubblicazioni scientifiche di Adapt.

Gli orientamenti della giurisprudenza di merito in materia di lavoro a termine

di Iacopo Senatori

Publicato in Diritto delle Relazioni Industriali, 2006, n. 1

Le sentenze commentate nel testo sono consultabili in Boll. Adapt, 2005, n. 20

Dalle prime pronunce rese dai giudici di merito¹, che compongono il primo nucleo interpretativo della nuova disciplina del lavoro a termine, emerge un orientamento uniforme e improntato alla continuità con il quadro previgente².

L'attenzione degli interpreti si è concentrata, in questa prima fase di applicazione della riforma, sul problema delle causali che giustificano l'apposizione del termine, ossia sull'esatta interpretazione della formula riassuntiva, o "clausola generale"³ di cui all'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 368/2001, alla cui stregua "è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Ad esempio, nel caso esaminato dal Tribunale di Frosinone il giudice ha ritenuto insufficiente a giustificare l'assunzione a termine di un portalelettere il riferimento, operato nel contratto, a generiche "esigenze tecniche, organizzative e produttive anche di carattere straordinario conseguenti a processi di riorganizzazione [...], ivi comprendendo un più funzionale riposizionamento delle risorse sul territorio, anche derivanti da innovazioni tecnologiche ovvero conseguenti all'introduzione e/o sperimentazione di nuove tecnologie, prodotti o servizi [...]".

In questa, come nella maggior parte delle controversie sulla nuova disciplina, il principale snodo interpretativo si colloca non tanto sulla questione, pur dibattuta in dottrina, se l'apposizione del termine debba o meno corrispondere ad occasioni di lavoro di natura intrinsecamente temporanea⁴, ma sul contiguo problema dell'oggettiva sussistenza e della verificabilità delle ragioni

addotte a sostegno della limitazione della durata del contratto. In armonia con l'orientamento maggioritario, la sentenza citata dichiara che, non avendo la riforma intaccato il principio secondo cui la normale veste dei contratti di lavoro è quella a tempo indeterminato, dal momento che l'apposizione del termine rimane confinata al ruolo di eccezione consentita solo in determinate circostanze, queste ultime devono essere oggettivamente controllabili con riferimento alla specifica situazione di cui si tratta. In altri termini, non è sufficiente dimostrare che effettivamente sussistono esigenze imprenditoriali che rendono necessario, in generale, assumere dipendenti a tempo determinato; bisogna altresì provare, per ogni specifica assunzione, in quale modo essa vada a trovare causa nelle suddette esigenze⁵. Nel caso *de quo* il datore avrebbe quindi dovuto dimostrare, secondo il giudice, "per quale specifico aspetto di detta ristrutturazione o riorganizzazione o per quale particolare profilo del processo di ricollocazione del personale sul territorio fosse necessario assumere il ricorrente proprio negli uffici postali nei quali ha lavorato e per il periodo dedotto in ricorso".

La continuità tra la riforma e la disciplina previgente, quanto all'eccezionalità dell'apposizione di un termine al contratto e alla sussistenza di ragioni oggettive che la giustificano, è unanimemente affermata dalla giurisprudenza sulla base di diverse ragioni: talvolta si allega lo stesso tenore letterale della legge, la quale richiede che delle ragioni giustificatrici si dia, per iscritto, una specificazione; tal'altra si rinviene una sponda argomentativa nelle disposizioni

della direttiva n. 99/70/CE, da cui il d.lgs. n. 368 ha tratto origine, che enunciano espressamente il requisito della oggettività delle causali⁶; altri giudici ritengono che sia la finalità antielusiva cui la riforma è ispirata a postulare la chiara esplicitazione da parte del datore dei motivi per cui si ricorre al contratto a termine, la cui verificabilità deve peraltro permanere per tutta la durata del contratto, pur concedendosi alla piena discrezionalità datoriale l'apprezzamento nel merito della situazione organizzativa dell'impresa⁷.

Se la giurisprudenza è univoca nel pretendere la precisazione delle circostanze giustificatrici, una maggiore varietà di argomenti è riscontrabile nelle sentenze quanto al livello di dettaglio oltre il quale l'onere probatorio si ritiene assolto. Relativamente a contratti stipulati per ragioni sostitutive, ad esempio, due giudici hanno dichiarato, l'uno, che una volta dimostrati i motivi per cui si rende necessaria una sostituzione – ad esempio le ferie – non sia necessario specificare i nomi dei dipendenti da sostituire¹⁰; l'altro, che il modo migliore per consentire il controllo sulla veridicità delle ragioni addotte sia indicare i nomi dei dipendenti assenti, mentre la cognizione dei motivi dell'assenza resta irrilevante a quei fini¹¹.

È stato sostenuto che il requisito dell'oggettività delle ragioni comporti, da un altro punto di vista, il venir meno della legittimità di causali soggettive del tipo di quelle previste nella vecchia normativa¹². Di tale assunto ha ricavato una peculiare applicazione una delle sentenze in commento¹³, la quale ha statuito che non attiene ad elementi organizzativi di tipo oggettivo, e quindi non consente l'apposizione del termine, la necessità di sperimentare l'"internalizzazione" di un servizio prima appaltato all'esterno. Tale pratica ha infatti ad oggetto risorse umane, il cui apporto personale non può essere valutato alla stregua di quello di una qualsiasi strumentazione aziendale.

Dalle prime pronunce emerge un orientamento uniforme e improntato alla continuità con il quadro previgente

A fronte dell'indubbia problematicità della valutazione delle circostanze nei singoli casi, il legislatore ha voluto prevenire l'insorgenza di controversie in rapporto ad ipotesi particolari, come la fase di avvio di una nuova attività, per le quali i motivi che giustificano il termine sono dichiarati sussistere *in re ipsa*. Il Tribunale di Milano 4 maggio 2004, ha osservato in proposito che rispetto a tali situazioni al giudice non è più consentito operare valutazioni sui casi concreti, precisando che può costituire fase di avvio di una nuova attività anche il periodo immediatamente successivo alla fusione di più strutture imprenditoriali già avviate.

In assenza di indicazioni legislative di tal sorta, ai fini del riscontro oggettivo delle ragioni giustificatrici la giurisprudenza attribuisce ampio credito alle disposizioni dei contratti collettivi: benché privati del potere di autorizzare la stipulazione dei contratti a termine, si afferma, essi continuano tuttavia a garantire contro eventuali arbitrarie del datore di lavoro, e perciò la previsione in sede collettiva della possibilità di assunzione a termine in determinate circostanze costituisce un fattore di affidamento e di riscontro oggettivo in ordine alla reale sussistenza della causale richiesta dalla legge. La questione si collega a quella relativa al regime dei contratti a termine conclusi in base ai contratti collettivi stipulati ai sensi del preesistente quadro normativo e mantenuti in vigore *ex art. 11*, comma 2, d.lgs. n. 368/2001. Il quesito se tali contratti restino regolati dalla l. n. 230/1962 e successive modificazioni oppure siano soggetti al d.lgs. n. 368/2001 non ha ancora trovato una soluzione univoca da parte dei giudici.

Anche in merito alla valutazione delle conseguenze che l'illecita apposizione del termine produce sul contratto di lavoro stipulato, la giurisprudenza si mostra concorde. Benché con la riforma sia caduta la norma di cui all'art. 1, l. n. 230/1962, che disponeva la conversione del contratto a tempo indeterminato *ex tunc*, secondo i

giudici il medesimo effetto è dovuto oggi alla regola civilistica della nullità parziale del contratto e conseguente sostituzione di diritto della clausola nulla, di cui all'art. 1419, comma 2, c.c.¹⁶. È stato osservato in merito come sia inammissibile sostenere che in casi siffatti trovi applicazione il comma 1 della norma suddetta, che dispone la nullità dell'intero contratto¹⁷.

Anche ammettendo che la stipulazione del termine possa rivestire un'importanza fondamentale ai fini della determinazione delle parti a contrarre, secondo l'indirizzo interpretativo in parola, inferire da ciò la conseguenza della caducazione dell'intero contratto sarebbe irrazionale sotto un duplice punto di vista. Per un verso, da quello della sistematica interna del d.lgs. n. 368, poiché nel quadro che ne risulterebbe la conversione del contratto sarebbe conseguenza della protrazione del rapporto oltre la scadenza legittimamente pattuita e non della più grave ipotesi dell'originaria illegittimità del termine; per altro verso, da quello della *ratio* della normativa, in quanto il meccanismo giuridico finirebbe per operare in danno del soggetto a cui favore la norma inderogabile violata è stata posta.

Iacopo Senatori
Assegnista di ricerca
Centro Studi Internazionali e Comparati
Marco Biagi,
Università degli Studi di Modena e
Reggio Emilia

Note

¹Molte delle quali emanate in relazione ad un complesso contenzioso instaurato contro le Poste Italiane S.p.A., sulla cui definizione v. anche l'accordo sindacale concluso il 13 gennaio 2006, in *Boll. Adapt*, 2006, n. 3.

²Per un'analisi critica dei primi orientamenti applicativi della riforma cfr. L. Montuschi, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negativa*, in *DRI*, 2006, n. 1, 109.

³Utilizzano quest'ultima locuzione, tra gli altri, P. Ichino, *Il contratto di lavoro. III*, in A. Cicu, F. Messi-

neo (diretto da), L. Mengoni, P. Schlesinger (continuato da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2003, 404; M. Tiraboschi, *Apposizione del termine*, in M. Biagi (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002, 87; alla prima ricorre invece V. Speciale, *La nuova legge sul lavoro a termine*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2001, 361.

⁴L'opinione negativa è sostenuta tra gli altri da A. Vallebona, C. Pisani, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001; *contra* A. Bellavista, *La direttiva sul lavoro a tempo determinato*, in A. Garilli, M. Napoli (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003, 16.

⁵In proposito la dottrina avverte che il controllo giudiziale deve arrestarsi all'accertamento dell'esistenza delle ragioni addotte, e non estendersi ad una valutazione di merito sulle scelte imprenditoriali: cfr. A. Vallebona, *I requisiti sostanziali di ammissibilità del termine: le nuove clausole generali giustificative e il problema dell'onere della prova*, in L. Menghini (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Ipsoa, Milano, 2002, 62; L. Montuschi, *Il contratto a termine: istruzioni per l'uso*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2003, 151.

⁶Art. 1, comma 2, d.lgs. n. 368/2001.

⁷Trib. Milano 31 ottobre 2003.

⁸Trib. Milano 13 novembre 2003.

⁹Trib. Ravenna 7 ottobre 2003.

¹⁰Trib. Firenze 23 aprile 2004.

¹¹Trib. Milano 4 maggio 2004.

¹²Cfr. M. Marinelli, *Contratto a termine e causa di giustificazione*, in A. Garilli, M. Napoli (a cura di), *op. cit.*, 51.

¹³Trib. Milano 18 luglio 2003.

¹⁴Cfr. Trib. Milano 8 gennaio 2004; Trib. Firenze 23 aprile 2004.

¹⁵Dispone nel senso dell'ultrattività della vecchia disciplina App. Milano 29 aprile 2004; *contra* App. Milano 9 dicembre 2003.

¹⁶Cfr. App. Milano 9 dicembre 2003; App. Milano 29 aprile 2004.

¹⁷Interpretazione proposta in dottrina da A. Vallebona, C. Pisani, *op. cit.*; *contra* L. Menghini, *La nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, in Id. (a cura di), *op. cit.*, 3.

Il lavoro a termine nell'ordinamento comunitario: le precisazioni della Corte di Giustizia

di Roberto Cosio

*In corso di pubblicazione in Diritto delle Relazioni industriali, n. 1, 2007
le sentenze commentate nel testo sono pubblicate, rispettivamente, in Boll. Adapt, 2006, n. 39 (C. Giust. C-212/04, "Adeneler") e in Boll. Adapt, 2006, n. 45 (C. Giust. C-180/04, "Vassallo")*

1. Premessa

La possibilità di una revisione della disciplina che regola il contratto a termine ha riportato l'istituto al centro del dibattito giuslavoristico. Il Ministro del lavoro, Cesare Damiano, nell'ambito di un recente convegno a Venezia ha infatti, dichiarato che il Governo intende rivedere l'attuale disciplina nazionale (sul tema si veda L. Montuschi, Il contratto a termine e la liberalizzazione negata, in DRI, 2006, n. 1, 109) perché "la forma normale di occupazione deve essere il lavoro a tempo indeterminato per cui il ricorso a contratti a termine deve rappresentare un'anomalia, rispondere a esigenze precise delle aziende e non essere la norma come è stato in questi anni".

Revisione della disciplina che, comunque, sarà preceduta da una fase di intense trattative tra le parti sociali chiamate a mettere a punto un nuovo avviso sociale.

Le sentenze qui commentate (in una lettura coordinata con la sentenza Mangold, in indice A-Z, voce Lavoro a termine (o a tempo determinato) costituiscono, in questo contesto, una sorta di stella polare per il legislatore nazionale che non può discostarsi dagli obiettivi fissati dall'ordinamento comunitario così come interpretato dalla Corte di giustizia.

Le questioni affrontate nelle sentenze sono, sostanzialmente, cinque:

il momento in cui sorge l'obbligo di interpretazione del diritto nazionale in conformità ad una direttiva;

l'identificazione del concetto di "ragione obiettiva" per il ricorso a contratti a tempo determinato.

l'interpretazione del concetto di contratti successivi;

la connessa problematica della conversione di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

il divieto di conversione di rapporti

di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore pubblico (sancito nell'ordinamento greco e italiano).

2. Sul momento in cui sorge l'obbligo di interpretazione del diritto nazionale in conformità ad una direttiva

Il giudice greco, nel caso Adeneler, ha posto una prima questione: da quale momento ha l'obbligo di interpretare il proprio diritto nazionale in conformità ad una direttiva non dotata di efficacia diretta? Il giudice di rinvio ha fatto riferimento a tre momenti: la scadenza del termine di attuazione; il momento di entrata in vigore della direttiva; l'entrata in vigore dei provvedimenti (tardivi) di attuazione di una direttiva nell'ordinamento giuridico interno.

Secondo la Corte (punto 115) l'obbligo di interpretazione sorge "solamente a partire dalla scadenza del termine di attuazione stabilito in una direttiva". In sostanza, il giudice nazionale, in nessun caso, può scegliere di attendere sino all'effettiva, eventualmente ritardata, attuazione della direttiva nel diritto nazionale.

L'avvocato generale, nelle sue conclusioni, si era spinto oltre affermando "che le disposizioni del diritto nazionale devono essere interpretate e applicate in modo conforme ad una direttiva già prima della scadenza del suo termine di attuazione, più precisamente dal momento dell'entrata in vigore della direttiva" (punto 45 delle conclusioni).

Prendendo le mosse dalla considerazione che le direttive producono "effetti giuridici" già con la loro entrata in vigore, l'avvocato generale afferma, infatti, che, da tale momento, sorge (non solo) un obbligo di astensione (dall'adottare disposizioni che possano compromettere gravemente il risultato prescritto dalla direttiva)

ma anche un obbligo positivo di adottare tutte le adeguate misure di carattere generale o particolare per assicurare l'esecuzione degli obblighi derivanti dal diritto comunitario.

Sul tema, la decisione della Corte appare sibillina.

Nella motivazione si legge, infatti, che "dalla data in cui la direttiva è entrata in vigore i giudici degli Stati membri devono astenersi per quanto possibile dall'interpretare il diritto interno in un modo che rischierebbe di compromettere gravemente, dopo la scadenza del termine di attuazione, la realizzazione del risultato perseguito nella direttiva" (punto 123).

Ma mentre l'obbligo di astensione (il divieto di vanificare gli obiettivi posti dalla direttiva) è, perfettamente percepibile nei confronti del legislatore (che deve astenersi dall'adottare disposizioni in contrasto con la direttiva) è più difficile da cogliere nei confronti dei giudici nazionali (che, comunque, nell'attività giurisdizionale, devono svolgere una funzione attiva).

In sostanza, il giudice nazionale, dal momento di entrata in vigore della direttiva, non potrà, certo, disapplicare la normativa nazionale contrastante (cfr. sentenza 5 febbraio 2004, C - 157/02, Rieser, in Foro Amm. - Consiglio di Stato, 2004, 1292, punti 67 e 69) ma potrà (il condizionale è d'obbligo, considerata la sentenza in commento) interpretare la normativa vigente in modo conforme alla direttiva, contribuendo alla realizzazione dello scopo della direttiva già prima della scadenza del termine di attuazione.

Sicuramente, sul tema, la Corte avrà modo di tornare per chiarire, meglio, il suo pensiero.

3. La ragione obiettiva per il ricorso a contratti a tempo determinato

Il giudice greco, nella seconda questione, chiede, in sostanza,

quali considerazioni, secondo l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, possono rappresentare ragioni obiettive che giustifichino la stipulazione di contratti a tempo determinato successivi.

In tale contesto, in particolare, viene chiesto se la semplice circostanza, che la stipulazione di un contratto a tempo determinato sia prevista dalla legge, costituisca una ragione obiettiva ai sensi dell'accordo quadro.

La risposta della Corte è chiara.

Fermo restando che la nozione di "ragioni obiettive" non è definita dall'accordo quadro "il suo senso e la sua portata devono essere determinati considerato lo scopo perseguito da quest'ultimo nonché il contesto in cui detta clausola si inserisce" (punto 60).

Al riguardo, osserva la Corte, l'accordo quadro "parte dalla premessa secondo la quale i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro, pur riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori e per determinate occupazioni e attività" (punto 61); di conseguenza (come rilevato nella sentenza Mangold, punto 64), il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori, "mentre soltanto in alcune circostanze i contratti di lavoro a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori" (punto 62).

Da tali premesse discende:

che la nozione di "ragioni obiettive" deve essere intesa nel senso che "si riferisce a circostanze precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare in tale particolare contesto l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi" (punto 69);

che "una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare in modo generale ed astratto il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non soddisferebbe i requisiti" (punto 71) indicati dalla Corte.

Ma quali sono le ricadute della sentenza sul diritto interno?

In particolare, può sostenersi che, in base alla sentenza, sia necessaria la presenza di "ragioni obiettive" per la stipulazione del primo contratto a termine.

La risposta sembrerebbe negativa sulla base della sentenza Mangold. Nella motivazione di quella sentenza, infatti, si legge espressamente che "l'interpretazione della clausola 5, punto 1, è chiaramente priva di pertinenza ai fini della soluzione della controversia" in esame (punto 43) che atteneva (punto 42) alla stipulazione di "un primo e unico" contratto a termine.

Da qui a sostenere che "è definitivamente confermato che, secondo la direttiva, il primo isolato contratto a termine è completamente libero, quale utile e non pericolosa occasione di occupazione" (cfr. A. Vallebona, Lavoro a termine: primo contratto e clausola di non regresso, in *Il diritto del lavoro*, n. 1-2/2006, II, 14) ne corre.

Non occorre dimenticare, infatti, che secondo il parere espresso dalla Confederazione Europea dei Sindacati, CES, in un documento diffuso subito dopo la conclusione dell'accordo quadro riversato poi nella direttiva n. 70 del 1999, "il riferimento alle ragioni obiettive poste a base del termine deve ritenersi applicabile anche alla stipulazione del primo contratto di lavoro a tempo determinato" (lo ricorda R. Foglia, Lavoro a termine e a tempo indeterminato: due realtà non fungibili neanche per l'ordinamento comunitario, in *Il diritto del lavoro*, n. 1-2/2006, I, 68). Come dire che la direttiva, perlomeno indirettamente, esercita un'influenza sul diritto nazionale con riferimento (anche) alla stipulazione del primo contratto a termine che dovrà trovare giustificazione in ragioni oggettive, cioè non arbitrarie o fraudolente, ma rispondenti all'oggettivo e concreto interesse dell'impresa, secondo un'opinione, peraltro, largamente condivisa in dottrina (sul tema si vedano i contributi di Angiello, Dondi-Gagnoli, Fiorillo-Pessi, Liebman-Del Conte, Magrini, Marsca-Ciucciovino, Persiani, Proia, Santoro Passarelli, Timellini, Tiraboschi, Tremolada, in *Colloqui giuridici sul lavoro*, a cura di A. Vallebona, n. 1/2006).

4. Sull'interpretazione del concetto di contratti successivi

La prima parte della terza questione, sollevata nella sentenza Adeneler, riguarda uno dei concetti giuridici fondamentali dell'accordo quadro sul lavoro a tempo deter-

minato: la definizione del concetto di rapporti di lavoro successivi. In particolare, il giudice di rinvio chiede se la clausola 5, nn. 1 e 2, dell'accordo quadro osti ad una disposizione, come quella greca, nella quale la sussistenza di contratti di lavoro o rapporti di lavoro successivi viene fatta dipendere dal fatto che tra i contratti di lavoro interessati non intercorra un periodo più lungo di venti giorni.

Anche in questo caso, la motivazione della sentenza è molto chiara.

L'accordo quadro non contiene una definizione del concetto di contratti successivi; anzi lascia agli Stati membri un ampio potere discrezionale perfino sulla possibilità di regolare la materia ("gli Stati membri (...) dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti o i rapporti di lavoro a tempo determinato (...) devono essere considerati successivi").

Tuttavia, uno Stato membro nel momento in cui decide di adottare una siffatta definizione, non è completamente libero, ma vincolato allo scopo della direttiva (vedi punto 82).

Orbene, osserva la Corte, "si deve constatare al riguardo che una disposizione nazionale che consideri successivi i soli contratti di lavoro a tempo determinato separati da un lasso temporale inferiore o pari a 20 giorni lavorativi deve essere considerata tale da compromettere l'obiettivo, la finalità nonché l'effettività dell'accordo quadro. Infatti (...) una definizione così rigida e restrittiva del carattere successivo di diversi contratti di lavoro che si susseguono consentirebbe di assumere lavoratori in modo precario per anni, poiché nella pratica, il lavoratore non avrebbe nella maggior parte dei casi altra scelta che quella di accettare interruzioni dell'ordine di 2 giorni lavorativi nel contesto di una serie di contratti con il suo datore di lavoro" (punti 84 e 85). Quali sono gli effetti della decisione sul diritto interno?

Com'è noto, in caso di rinnovo del contratto a termine è prevista la sanzione della "conversione" (in contratto a tempo indeterminato) – *ex nunc* oppure, rispettivamente *ex tunc* – a seconda che il rinnovo avvenga in pendenza del prescritto intervallo (variabile in relazione alla durata del rapporto) ovvero "senza soluzione di continuità"

rispetto al contratto a termine immediatamente precedente.

Resta, tuttavia, la possibilità di un numero illimitato di rinnovi, purché sia rispettato il prescritto intervallo fra l'uno e l'altro.

Una situazione, quindi, sotto certi aspetti analoga a quella disciplinata dalla normativa greca che induce a ritenere che la disciplina nazionale (n. 368/ del 2001) sia in contrasto con lo scopo della direttiva favorendo, in sostanza, il ricorso abusivo a rapporti di lavoro a tempo determinato (in senso contrario si veda A. Vallebona, Il lavoro a termine nella giurisprudenza della Corte di giustizia, in MGL, n. 11/2006, 827).

Le perplessità, peraltro non sono nuove essendo state avanzate, da tempo, da una parte della dottrina (si veda, per tutti, M. De Luca, Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei Paesi dell'Unione europea, Foro Italiano, 2002, V, 93.) e adombrate, in definitiva, dallo stesso Governo dell'epoca (Il sottosegretario Sacconi, in Commissione lavoro del Senato, ebbe, infatti, a dichiarare che "la questione del regime della successione dei contratti è uno dei tipici problemi che dovranno essere oggetto del monitoraggio: al momento il Governo intende attenersi alla lettera dell'avviso comune, ma è disposto a valutare la possibilità di modificare la normativa proposta, in sede di adozione del decreto correttivo, ove si riscontrino gravi e reiterati abusi").

5. Sulla problematica della conversione di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato

Con la seconda parte della terza questione il giudice greco affronta il tema della sanzione di un abuso eventuale. Il giudice di rinvio chiede, in sostanza se l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato consenta di presumere una conversione di rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato soltanto nei casi in cui tra rapporti successivi intercorrano periodi non superiori a 20 giorni lavorativi.

La Corte, sul tema, si limita ad osservare che "una siffatta normativa (quella greca) può addirittura comportare conseguenze ancor più

gravi per i lavoratori dipendenti, tenuto conto del fatto che essa rende praticamente inoperante la misura nazionale che le autorità elleniche hanno scelto di adottare al fine specifico di dare attuazione alla clausola 5 dell'accordo quadro, misura secondo la quale alcuni contratti di lavoro a tempo determinato si presumono stipulati a tempo indeterminato a condizione, in particolare, che essi siano da considerare successivi ai sensi del decreto presidenziale n. 81/2003" (punto 87).

Sulla questione occorre ricordare che l'accordo quadro lascia alla valutazione discrezionale degli Stati membri la scelta del se e del come sanzionare il ricorso abusivo a rapporti di lavoro a tempo determinato successivi.

L'unica disposizione al riguardo è prevista dalla clausola 5, n. 2, lett. b) dell'accordo quadro che cita la conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato quale esempio, ma non la prevede affatto come obbligatoria.

La disciplina vigente in Italia, alla luce delle superiori considerazioni, non appare in conflitto con l'ordinamento comunitario.

Nulla vieta, peraltro, un cambio di rotta prospettato, ad esempio, nel disegno di legge Salvi (Atto Senato n. 927) che, all'art. 6 (sostituendo il comma 4 dell'attuale art. 5 della 368/2001) prevede, tout court, la sanzione della conversione *ex tunc* in linea, peraltro, con quanto previsto da altri Paesi europei (Germania, Finlandia, Spagna).

6. Sul divieto di conversione di rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel settore pubblico

Il giudice greco e il Tribunale di Genova, nella causa Vassallo, hanno formulato un'identica questione: se l'accordo quadro debba essere interpretato nel senso che osta ad una normativa nazionale che esclude, in caso di abuso derivante dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, che questi ultimi sino trasformati in contratti o in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre invece una tale trasformazione è

prevista per quanto riguarda i contratti o i rapporti di lavoro conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato.

La Corte, dopo aver precisato (nella causa Vassallo) che la direttiva 1999/70 si applica (anche) ai contratti stipulati con le pubbliche amministrazioni, ha precisato che: quando, come nelle fattispecie, il diritto comunitario non prevede sanzioni specifiche nel caso in cui siano stati accertati abusi, spetta alle autorità nazionali adottare misure adeguate per far fronte a tali situazioni;

le modalità di attuazione, ancorché rientranti nel diritto interno, non devono, però, essere meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna (principio di equivalenza) né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti conferiti dall'ordinamento giuridico comunitario (principio di effettività); spetta al giudice di rinvio determinare se i requisiti fissati dalla Corte siano soddisfatti dalle disposizioni della normativa nazionale pertinente.

La Corte, nella causa Vassallo, va però oltre affermando "che una normativa nazionale, come quella controversa nella causa principale, che prevede norme imperative relative alla durata e al rinnovo dei contratti a tempo determinato nonché il diritto al risarcimento del danno subito dal lavoratore a seguito del ricorso abusivo da parte della pubblica amministrazione a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato sembra, prima facie, soddisfare gli obblighi ricordati ai punti nn. 36-38 della presente sentenza" (punto 40).

Questione (per l'Italia) chiusa.

Sembra proprio di sì.

Non a caso viene espressamente richiamata nelle conclusioni dell'avvocato generale (punto 41) la sentenza n. 89 del 2003 della Corte Costituzionale (in Foro Italiano, 2003, I, 2258) dove si legge che "il principio fondamentale in materia di instaurazione del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è quello, del tutto estraneo alla disciplina del lavoro privato, dell'accesso mediante concorso, enunciato dall'art. 97, terzo comma, della Costituzione" (...) pertanto "l'esistenza

di tale principio, posto a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione, di cui al primo comma dello stesso art. 97 della Costituzione, di per sé rende palese la non omogeneità – sotto l'aspetto considerato – delle situazioni (dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e quelle dei dipendenti del settore privato) e giustifica la scel-

ta del legislatore di ricollegare alla violazione di norme imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori da parte delle amministrazioni pubbliche conseguenze di carattere esclusivamente risarcitorio, in luogo delle conversione in rapporto a tempo indeterminato" (sul tema si veda, A. Francomano, *Le peculiarità del contratto a termine nel lavoro*

pubblico privatizzato, in *Il diritto del lavoro*, n. 1-2/2006, I, 225 e C. Bianco, *Il principio della non conversione del contratto a termine nel pubblico impiego*, in *LPO*, n. 6/2006).

Roberto Cosio
Avvocato del Foro di Catania
Presidente – Avvocati Giuslavoristi Italiani, Sezione Regione Sicilia

I progetti di legge in materia di lavoro a termine presentati nella XV Legislatura

**3 agosto 2006
Disegno di legge S-927,
presentato al Senato
Modifica del decreto legislativo 6 settembre 2001,
n. 368, recante norme sul contratto a termine
(Senatori Salvi e altri)**

SENATO DELLA REPUBBLICA
XV LEGISLATURA
N. 927

**DISEGNO DI LEGGE
d'iniziativa dei senatori SALVI, RUSSO SPENA,
PALERMI e VILLONE
COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 3 AGOSTO
2006**

Modifica del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, recante norme sul contratto a termine

Omissis

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. L'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:

«Art. 1. – (*Apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato*). - 1. Il contratto di lavoro subordinato si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni indicate nel comma 2.

2. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

- a) a fronte di temporanee ragioni oggettive di carattere tecnico, organizzativo o produttivo;
- b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire

lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro;

c) quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile e ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera;

d) per l'assunzione di dirigenti, amministrativi e tecnici, purché il termine non abbia durata superiore a cinque anni. I dirigenti assunti ai sensi della presente lettera possono recedere dal contratto a termine decorso un triennio ed osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. I rapporti di cui alla presente lettera sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 3, 6 e 8;

e) nelle altre ipotesi individuate nei contratti collet-

tivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Nelle suddette ipotesi tali contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato».

Art. 2.

1. L'articolo 2 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:

«Art. 2. - (*Forma del contratto*). – 1. Il termine di cui all'articolo 1 deve risultare da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni o le altre condizioni che giustificano l'apposizione del termine ai sensi del medesimo articolo 1, comma 2.

2. Nei casi di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), nel contratto sono indicate per iscritto le ragioni specifiche che determinano l'apposizione del termine al contratto di lavoro nonché il nesso di causalità intercorrente tra le ragioni oggettive ed il termine apposto al contratto di lavoro.

3. Nei casi di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b), è indicato per iscritto il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione.

4. Copia del contratto scritto è consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro il giorno di inizio della prestazione lavorativa.

5. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi».

Art. 3.

1. Dopo l'articolo 2 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente:

«Art. 2-bis. - (*Inefficacia del termine*). – 1. L'apposizione del termine è priva di effetto ed il contratto si considera a tempo indeterminato:

a) se non sono rispettati i requisiti di forma previsti dall'articolo 2;

b) se non sussistono di fatto le ragioni o le altre condizioni che giustificano l'apposizione del termine ai sensi dell'articolo 1, comma 2. L'onere di tale prova è a carico del datore di lavoro;

c) se le ragioni oggettive di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a), sono prive del carattere della temporaneità. L'onere di tale prova è a carico del datore di lavoro».

Art. 4.

1. All'articolo 3 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera d) è aggiunta la seguente:

«d-bis) per lo svolgimento delle medesime mansioni svolte da lavoratori, assunti ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), i cui contratti a termine siano venuti a scadenza nei sei mesi precedenti presso la

stessa unità produttiva, salvo che la nuova assunzione a termine avvenga ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera b)»;

b) dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: «1-bis. Nelle ipotesi previste dal comma 1 l'apposizione del termine è priva di effetto».

Art. 5.

1. L'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:

«Art. 4. - (*Disciplina della proroga*). – 1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

2. La proroga è ammessa una volta sola e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da ragioni oggettive contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 2. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non può essere superiore ai tre anni. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato conclusi ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera b).

3. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro».

Art. 6.

1. All'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, il comma 4 è sostituito dal seguente:

«4. Quando si tratti di due o più assunzioni successive a termine, obiettivamente intese ad eludere le disposizioni del presente decreto legislativo, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto».

Art. 7.

1. L'articolo 8 è sostituito dal seguente:

«Art. 8. - (*Criteri di computo*). – 1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a sei mesi. Non sono computabili i lavoratori assunti a termine ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera b)».

Art. 8.

1. All'articolo 9, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono aggiunte, infine, le seguenti parole: «fermo restando il diritto di precedenza di cui all'articolo 10, comma 9».

Art. 9.

1. All'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 4 è abrogato;
 b) il comma 7 è sostituito dal seguente:
 «7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:
 a) nell'ambito delle attività stagionali già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
 b) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
 c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi»;
 c) il comma 8 è abrogato;
 d) il comma 9 è sostituito dal seguente:
 «9. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Il diritto di precedenza non spetta se il rapporto di lavoro si è risolto anticipatamente rispetto al termine contrattuale per dimissioni del lavoratore o per licenziamento per

giusta causa».

Art. 10.

1. L'articolo 12 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:
 «Art. 12. - (Sanzioni). - 1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da euro 500 a euro 3.000. La sanzione è moltiplicata per il numero di lavoratori cui l'inosservanza si riferisce. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica una sanzione amministrativa aggiuntiva da euro 3.000 a euro 20.000».

Art. 11.

1. I contratti individuali, stipulati precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge, restano disciplinati dalla previgente normativa.

Art. 12.

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro a termine alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, fatta salva la disciplina speciale per il personale docente delle scuole di ogni ordine e grado.

11 ottobre 2006
Disegno di legge C-1807,
presentato alla Camera dei deputati
Modifiche al decreto legislativo 6 settembre 2001,
n. 368, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato
(Onorevoli Burgio e altri)

CAMERA DEI DEPUTATI

N. 1807

PROPOSTA DI LEGGE

D'iniziativa dei Deputati: Burgio, Migliore, Zipponi, Rocchi, De Cristofaro, Acerbo, Cacciari, Cannavò, Cardano, Caruso, Cogodi, De Simone, Deiana, Dioguardi, Duranti, Falomi, Daniele Farina, Ferrara, Folenà, Forgione, Frias, Guadagno Detto Vladimir Luxuria, Iacomino, Khalil, Locatelli, Lombardi, Mantovani, Mascia, Mungo, Olivieri, Pegolo, Perugia, Provera, Andrea Ricci, Mario Ricci, Franco Russo, Siniscalchi, Smeriglio, Sperandio

Modifiche al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in materia di contratti di lavoro a tempo determinato
 Presentata l'11 ottobre 2006

Omissis

ART. 1.

(Condizioni per l'apposizione del termine).

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre

2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dai seguenti: « 1. Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salva la possibilità di apposizione di un termine nei casi indicati al comma 1-bis.

1-bis. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato esclusivamente a fronte di comprovate ragioni temporanee di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo »;

b) al comma 2, le parole: « le ragioni di cui al comma 1 » sono sostituite dalle seguenti: «le ragioni di cui al comma 1-bis ».

ART. 2.

(Disciplina della proroga).

1. L'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è sostituito dal seguente:

« ART. 4. — (Disciplina della proroga)

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia ri-

chiesta da ragioni contingenti e imprevedibili, e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a tempo determinato non può essere superiore a tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, sia l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

3. L'apposizione del termine è priva di effetto quando risulta accertato che non ricorrono le ragioni addotte al fine di giustificare l'apposizione del termine o la sua eventuale proroga ».

ART. 3.

(Diritto di precedenza).

1. All'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modificazioni: a) il comma 9 è sostituito dal seguente:

« 9. I lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro »;

b) il comma 10 è abrogato.

Le risposte delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali alle linee guida del Ministro del lavoro per la riforma dei contratti a termine

Contratti a termine, Confindustria: un atto d'autorità che ci riporterebbe indietro di 15 anni. Bombassei: "Una riforma ingiustificata, inopportuna, impropria"

3 novembre 2006, www.confindustria.it

"Ingiustificata, inopportuna, impropria. Una riforma che è un intervento di autorità, in spregio dell'autonomia delle parti e che, soprattutto, riporterebbe l'Italia indietro di 15 anni". Confindustria respinge le linee guida per la riforma dei contratti a termine emanate oggi dal ministro del Lavoro Cesare Damiano, ricordando come già la disciplina attualmente in vigore attui un avviso comune raggiunto nel 2001 fra tutte le parti sociali, ad eccezione della Cgil, che pur avendone negoziato i contenuti, solo all'ultimo decise di non sottoscriverlo per ragioni di natura politica.

"I contenuti della legge attuale inoltre recepiscono una direttiva europea che fa proprio un accordo sindacale concluso nel marzo 1999 fra i sindacati e gli imprenditori a livello comunitario. La proposta di riforma di Damiano – spiega Alberto Bombassei, vicepresidente Confindustria per le relazioni indu-

striali – costituisce quindi un atto in spregio dell'autonomia collettiva nazionale ed europea".

"La legislazione italiana in materia di contratto a termine – fa notare il vicepresidente degli industriali – è di garanzia per il lavoratore in quanto ha accolto gli aspetti di maggior tutela previsti dalla direttiva europea. Inoltre il ricorso al tempo determinato in Europa è mediamente più elevato che nel nostro Paese: in Italia i lavoratori a tempo determinato sono il 13% sul totale dei dipendenti. Nella media europea il tempo determinato incide per oltre il 14%".

Il vicepresidente di Confindustria ricorda come "l'applicazione della disciplina del 2001 non abbia dato luogo a contenzioso giudiziario o sindacale significativo. L'ipotesi di riforma avrebbe invece proprio l'effetto di innescare un vasto contenzioso per il solo fatto di fondarsi su pretese disfunzioni dell'attua-

le disciplina rispetto ai criteri dettati dall'Europa.

Dopo le addizionali Irap per compensare lo sfioramento della spesa sanitaria in alcune regioni o il decreto correttivo in materia ambientale che reintroduce obblighi insopportabili, quest'ultima proposta rappresenta un nuovo atto di ostilità nei confronti dell'impresa.

Si tratterebbe – conclude Bombassei – di un provvedimento che, allontanandoci dalle regole dei paesi industrializzati, andrebbe nella direzione opposta a quella della crescita economica, da tutti indicata come la vera priorità dell'Italia. Per molti, soprattutto giovani, cancellerebbe importanti opportunità di lavoro.

Non sono queste le premesse migliori per l'avvio di un confronto per il Patto per la produttività che lo stesso Governo ha proposto e che noi condividiamo".

Contratti a termine, Fammoni: Linee guida Ministero sono un altro tassello per riscrittura regole del lavoro

3 novembre 2006, www.confindustria.it

“Il comunicato del Ministro del Lavoro sulla riforma del contratto a termine apre una ulteriore fase del confronto per nuove regole del lavoro e ciò rappresenta una notizia positiva per chi si è sempre battuto per superare il d.lgs. 368 del 2001 che liberalizzò questa tipologia contrattuale”. Così commenta Fulvio Fammoni, segretario nazionale della Cgil, la decisione assunta dal Ministro Damiano.

“I cardini su cui il Ministero dichiara di voler agire – continua il sindacalista della Cgil – sono individuati nella lettera e nello spirito della Direttiva Europea e nei successivi ed importanti orientamenti della giurisprudenza comunitaria, e, attraverso queste linee guida, il Governo si impegna a ripristinare una gerarchia tra le tipologie contrattuali, con l’obiettivo di ricollocare il contratto a tempo indeterminato al centro del mercato del lavoro come forma normale e ordinaria. Prevedendo per le altre tipologie, a partire da quelle prive di stabilità temporale, il vincolo di una specifica e oggettiva causale giustificativa, nonché tetti quanti-

tativi certi. Si superebbero così quelle norme onnicomprensive del 368/01, il cosiddetto causalone, basate sulle semplici “esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive” dell’impresa, che spesso hanno portato ad un abuso dei contratti a termine”.

“La Cgil si appresta al tavolo di confronto convinta quindi delle ragioni e delle scelte di limitare il ruolo delle disposizioni legislative alla sola tassatività ed oggettività delle causali, alla definizione della durata massima del singolo rapporto a termine e della sua prorogabilità, lasciando invece alla contrattazione collettiva l’individuazione delle causali e dei tetti quantitativi di utilizzo. Apprezzando un’impostazione delle stesse Linee Guida, per cui la legislazione avrebbe un ruolo di sostegno alla contrattazione collettiva e alle funzioni delle parti sociali”.

Per rendere completamente efficaci però le nuove norme indicate dalle linee guida, riteniamo comunque necessario il ripristino anche del diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni, così da

rendere cogenti le eventuali limitazioni su proroghe e rinnovi.

“La lettera del Ministro, individua oltre alle linee guida un termine di tre mesi per il raggiungimento di un avviso comune tra le parti sociali, di cui dichiara esplicitamente di voler tenere conto. In mancanza di un accordo il Governo procederà ad intervenire sulla attuale disciplina.

E’ evidente, dopo le norme già previste nella Legge Finanziaria soprattutto se saranno migliorate approvando i diversi emendamenti presentati, che la realizzazione di questo nuovo assetto legislativo potrebbe rappresentare un ulteriore passo importante nella iniziativa contro il precariato e per il buon lavoro, in vista anche del confronto più complessivo per una nuova legislazione sul lavoro previsto per gennaio 2007 – conclude Fammoni”.

Lavoro: Bonanni, “Cisl contraria ad intervento legislativo sui contratti a termine”

3 novembre 2006, www.confindustria.it

Fissare un termine di tre mesi per la fine del confronto tra le parti sociali sulla riforma dei contratti a termine, come annunciato oggi dal ministro Cesare Damiano è – per la Cisl – “una minaccia inaccettabile”.

Il ministro del lavoro ha diffuso le “Linee guida per una riforma del contratto a termine” affidando alle parti sociali il compito di individuare, attraverso la contrattazione collettiva, “ulteriori ipotesi di contratto di lavoro a termine e la definizione delle percentuali di ricorso al contratto a termine in proporzione al numero di lavoratori a tempo indeterminato presenti in

azienda”. Qualora le parti sociali non riuscissero a raggiungere un avviso comune sulla materia in tre mesi, il ministro ha dichiarato che procederà all’adozione di un provvedimento legislativo.

“Non si può partire da soluzioni politiche per incidere su materie di pertinenza delle parti sociali – il commento a caldo del segretario generale della Cisl – se il Governo vuol far valere la propria opinione, lo faccia con incentivi che spingano le parti a trovare una soluzione conveniente”.

“Se questo cambiamento può sembrare a prima vista conveniente – prosegue Bonanni – dà invece

la stura ad ulteriori iniziative di carattere politico che annientano l’autonomia delle parti sociali. Non mi pare – conclude – che ci sia una direttiva europea da applicare, ma solo che Damiano si sia fatto prendere la mano da una tempesta che sembra appartenere alla sua parte politica. È un precedente pericoloso”.

Lavoro: Angeletti, su contratti termine governo fa propaganda

3 novembre 2006, www.confindustria.it

Sulla riforma dei contratti a termine il Governo "fa propaganda": ne è convinto il segretario generale della Uil, Luigi Angeletti che sottolinea come in tutta Europa la normativa sia "peggiore di quella italiana". "Sono favorevole - spiega - che un tema come questo sia affrontato e risolto con un confronto tra le parti. Ma se la soluzione del-

la questione viene demandata alle parti e a un avviso comune - prosegue a proposito del termine di tre mesi fissato dal ministro del Lavoro, Cesare Damiano per l'accordo tra le parti sociali - ci devono essere sia i tempi necessari sia il recepimento di quella soluzione. Se no il Governo faccia ciò che decide e noi valuteremo quanto

fatto. Non ci usi come consulenti". Secondo Angeletti su una materia come questa il Governo "fa propaganda, prospetta un mondo meraviglioso che non è reale. La vicenda - conclude - è nata da una direttiva comunitaria molti anni fa. In Europa c'è una normativa peggiore di quella italiana".

Indicazioni bibliografiche Proposte di lettura

Per l'impostazione generale del tema e una rassegna dei percorsi normativi culminati nel d. lgs. n. 368 del 2001, cfr. *Il lavoro a termine*, Atti delle giornate di studio di Sorrento, 14-15 aprile 1978, Giuffrè, Milano, 1980, cui adde L. MONTUSCHI, *La riforma del contratto a termine (Un caso di bricolage normativo)*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1997, n.6, 45; ID., *L'evoluzione del contratto a termine. Dalla subalternità all'alternatività: un modello per il lavoro*, in *Quaderni di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2000, fasc. 23, 9.

Per un'analisi sistematica della disciplina vigente, cfr. M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002; A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003; L. MENGHINI (a cura di), *La nuova disciplina del lavoro a termine*, Ipsoa, Milano, 2002; L. MONTUSCHI L., *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2001, 41; M. PAPALEONI, *Le linee fondamentali della nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato: d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, 665; G. PERA, *Sulla nuova disciplina del contratto a termine e sul regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, I, 15; G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368*, Giappichelli, Torino, 2003; G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Attuazione della direttiva n. 70/99/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'Unice, dal Ceep e dal Ces (d. lgs. 6 settembre 2001 n. 368)*, in NLCC, 2002, 25; V. SPEZIALE V., *La riforma del contratto a tempo determinato*, in DRI, 2003, 225; A. VALLEBONA, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *Il diritto del lavoro*, 2002, I, 1; A. VALLEBONA, C. PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001.

Per un esame del d. lgs. n. 368 del 2001 alla luce della normativa comunitaria, cfr. A. ANDREONI, *La nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato davanti alla corte costituzionale (a proposito della clausola di non regresso)*, in RGL, 2005, II, 87; M. DE LUCA, *Accordi quadro europei in materia di part-time, lavoro a tempo determinato e telelavoro*, in *Il diritto del lavoro*, 2004, I, 207; C. LAZZARI, *L'attuazione nell'ordinamento italiano della direttiva europea sul contratto a termine: spunti problematici*, in DRI, 2002, 435; M. TIRABOSCHI, *La recente evoluzione della disciplina in materia di lavoro a termine: osservazioni sul caso italiano in una prospettiva europea e comparata*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002, 41; N. MIRANDA, *La nuova disciplina sul lavoro a termine alla luce della normativa comunitaria*, in D&L, 2004, 503. Sugli antecedenti normativi della disciplina cfr. M. TIRABOSCHI, *Alcune note critiche sull'accordo collettivo europeo in materia di lavoro a tempo determinato*, in DRI, 1999, n. 4.

Con riguardo alle **causali legittimanti l'apposizione del termine**, cfr. R. DEL PUNTA, *La sfuggente temporaneità: note accorpate su lavoro a termine e lavoro interinale*, in DRI, 2002, 542; M. DELL'OLIO, *L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato e la sua giustificazione nella nuova disciplina*, in *Giur. lav.*, 2001, 7; S. HERNANDEZ, *Cause giustificatrici del contratto a termine ed eventuale nullità del contratto in assenza delle medesime*, in *Il diritto del lavoro*, 2002, I, 31; G. PROIA, *Brevi note nelle ragioni che consentono l'apposizione del termine al contratto di lavoro*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2002, 187; P. SANDULLI, *Spunti sull'interrogativo primario del nuovo contratto a termine: l'intrinseca temporaneità del presupposto*, in *Il diritto del lavoro*, 2001, I, 65; M. TIRABOSCHI, *L'apposizione del termine nel contratto di lavoro do-*

po il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in C. ENRICO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005; M. VICECONTE, *Il nuovo contratto a termine. Le ragioni tecniche, produttive e organizzative: possibili fattispecie concrete, criteri distintivi*, in LPO, 2005, 1494. In particolare, **in merito alle conseguenze dell'illegittima apposizione del termine**, cfr. l'alternativa tra la tesi che nega l'operatività della sanzione della conversione, sostenuta da A. VALLEBONA, *La nuova disciplina del lavoro a termine*, in *Il diritto del lavoro*, 2002, I, 1, e da F. BIANCHI D'URSO, G. VIDIRI, *Il nuovo contratto a termine nella stagione della flessibilità*, in MGL, 2001, 118, e quella che viceversa afferma l'inefficacia dell'apposizione del termine e l'instaurazione *ab initio* di un rapporto a tempo indeterminato, sostenuta da L. MONTUSCHI, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in DRI, 2006, 109.

Sul **ruolo della contrattazione collettiva** nel nuovo quadro normativo, cfr. L. ANGELINI, *La riforma del contratto di lavoro a tempo determinato. Temporalità delle esigenze aziendali e ruolo del sindacato*, in RGL, 2003, I, 77; S. GIUBBONI, *Contratto a termine e contrattazione collettiva. Note critiche sul d.lgs. n. 368 del 2001*, in RGL, 2002, I, 505; M. NAPOLI, *Il ruolo della contrattazione collettiva nella disciplina del lavoro a termine*, in A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003, 85. Sulle **prime esperienze di recepimento** della nuova disciplina da parte dell'autonomia collettiva, cfr. S. MALANDRINI, *I rapporti a termine nella contrattazione naziona-*

le, in DPL, 2005, inserto n. 16; I. SENATORI, *Gli orientamenti della contrattazione collettiva sul lavoro a termine*, in DRI, 2006, 231.

Sui **contenuti promozionali** d. lgs. n. 368 del 2001, cfr.: circa la **formazione** specifica dei lavoratori a tempo determinato, N. DE MARINIS, *La formazione dei lavoratori a tempo indeterminato*, in G. PERONE (a cura di), *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel d.lgs. 6 settembre 2001 n. 368*, Giappichelli, Torino, 2003; M. TIRABOSCHI, *Formazione*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002; in merito ai **diritti di informazione individuali e sindacali**, L. RUGGIERO, *Informazioni*, in M. BIAGI (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine. Commentario al d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368*, Giuffrè, Milano, 2002; sul **diritto di precedenza** nelle assunzioni a tempo indeterminato, M. MARINELLI, *Contratto a tempo determinato e diritto di precedenza nelle assunzioni*, in *Inf. Prev.*, 2004, 44; P. NODARI, *Diritto di precedenza e costituzionalità della nuova normativa sul termine*, in LG, 2005, 472.

Per **un esame in chiave comparata** cfr. i contributi raccolti nell'IJCLLIR, 1999, n. 2, nonché, con riferimento all'esperienza spagnola, C. AGUT GARCIA, M. TIRABOSCHI, *La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale e del lavoro a termine in Spagna*, in DRI, 2001, 231; A. LOFFREDO, J. PEREZ REY, *Contratti a termine e mercato del lavoro: Spagna e Italia*, in *Studi senesi*, 2002, 491. Per il caso tedesco, cfr. M. TIRABOSCHI, *La nuova disciplina del lavoro a tempo*

Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro

La **Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro** ha organizzato un ciclo di lezioni magistrali del Professor Roger Blanpain dell'Università di Leuven (Belgio) sul tema

Globalisation and Comparative Industrial Relations

Calendario prossime delle lezioni:

Giovedì 15 marzo, ore 15 - 18

Venerdì 16 marzo, ore 10 - 13

Giovedì 22 marzo, ore 15 - 18

Venerdì 23 marzo, ore 10 - 13

parziale e del lavoro a termine in Germania, in DRI, 2001, 201. Una comparazione su scala continentale è svolta da M. DE LUCA, *Direttiva comunitaria in materia di lavoro a tempo determinato: attuazione nei paesi dell'Unione europea*, in Foro Italiano, 2002, V, 93; cfr. inoltre i contributi raccolti nella Parte Seconda di A. GARILLI, M. NAPOLI (a cura di), *Il lavoro a termine in Italia e in Europa*, Giappichelli, Torino, 2003.

Sui **profili applicativi della disciplina nel peculiare contesto del lavoro pubblico**, cfr. A. PRETEROTI, *Il contratto a termine nel lavoro pubblico: in particolare il regime sanzionatorio*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, 851; G. C. SALERNO, *Il contratto a tempo determinato nelle Università: una decisione controversa*, in DRI, 2005, 494; L. VALENTE,

Contratto a termine e lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, in *Il diritto del lavoro*, 2003, 865; L. ZAPPALA', *"Specialità" dei rapporti di lavoro a termine nelle p.a. e diritto comunitario: l'inapplicabilità della sanzione della conversione al vaglio della Corte di giustizia*, in LPA, 2004, 703.

Per **l'analisi dei primi orientamenti giurisprudenziali sulla riforma**, cfr. L. NANNIPIERI, *La riforma del lavoro a termine: una prima analisi giurisprudenziale*, in *Rivista Italiana di diritto del lavoro*, 2006, I, 327; I SENATORI, *Gli orientamenti della giurisprudenza di merito in materia di lavoro a termine*, in DRI, 2006, 148; F. SEVERI, *Il nuovo contratto a termine. Questioni interpretative e prima giurisprudenza applicativa*, in LPO, 2005, 11.

Selezione di massime giurisprudenziali

Giurisprudenza comunitaria

22 novembre 2005 - Corte di giustizia – C-144/04, Mangold c. Helm. La clausola 8, punto 3, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e attuato con la direttiva del consiglio 28 giugno 1999 n. 1999/70/Ce, relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che non osta ad una normativa quale quella controversa nella causa a qua, la quale, per motivi connessi con la necessità di promuovere l'occupazione e indipendentemente dall'applicazione del detto accordo, ha abbassato l'età oltre la quale possono essere stipulati senza restrizioni contratti di lavoro a tempo determinato.

4 luglio 2006 – Corte di Giustizia - C-212/04, Adeneler ed altri c. Elog. La clausola 5, n. 1, lett. a), dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEOP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta all'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi che sia giustificata dalla sola circostanza di essere prevista da una disposizione legislativa o regolamentare generale di uno Stato membro. Al contrario, la nozione di "ragioni obiettive" ai sensi della detta clausola esige che il ricorso a questo tipo particolare di rapporti di lavoro, quale previsto dalla normativa nazionale, sia giustificato dall'esistenza di elementi concreti relativi in particolare all'attività di cui trattasi e alle condizioni del suo esercizio.

La clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, quale quella controversa nella causa principale, la quale stabilisce che soltanto i contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato non separati gli uni dagli altri da un lasso temporale superiore a 20 giorni lavorativi devono essere considerati "successivi" ai sensi della detta

clausola.

In circostanze quali quelle cui alla causa principale, l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretato nel senso che, qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato non preveda, nel settore considerato, altra misura effettiva per evitare e, nel caso, sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato successivi, il detto accordo quadro osta all'applicazione di una normativa nazionale che vieta in maniera assoluta, nel solo settore pubblico, di trasformare in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una successione di contratti a tempo determinato che, di fatto, hanno avuto il fine di soddisfare "fabbisogni permanenti e durevoli" del datore di lavoro e devono essere considerati abusivi.

Nell'ipotesi di tardiva attuazione nell'ordinamento giuridico dello stato membro interessato di una direttiva e in mancanza di efficacia diretta delle disposizioni rilevanti di quest'ultima, i giudici nazionali devono nella misura del possibile interpretare il diritto interno, a partire dalla scadenza del termine di attuazione, alla luce del testo e della finalità della direttiva di cui trattasi al fine di raggiungere i risultati perseguiti da quest'ultima, privilegiando l'interpretazione delle disposizioni nazionali che sono maggiormente conformi a tale finalità, per giungere così ad una soluzione compatibile con le disposizioni della detta normativa.

7 settembre 2006 – Corte di Giustizia - C-180-04, Vassallo c. Azienda ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEOP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretato nel senso che non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale che esclude, in caso di abuso derivante dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo de-

terminato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, che questi siano trasformati in contratti o rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre tale trasformazione è prevista per i contratti e i rapporti di lavoro conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato, qualora tale normativa contenga un'altra misura effettiva destinata ad evitare e, se del caso, a sanzionare un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico.

Giurisprudenza italiana

28 giugno 2006 – Corte costituzionale – Sentenza n. 252. Va ordinata la restituzione al giudice rimettente degli atti relativi alla q.l.c. degli art. 10 commi 9 e 10 e 11 commi 1 e 2 d.lg. 6 settembre 2001 n. 368, censurati, in riferimento all'art. 76 cost., nella parte in cui, sopprimendo di fatto il diritto di precedenza nelle assunzioni dei lavoratori agricoli stagionali, già occupati negli anni precedenti con contratti di lavoro a termine, a meno che non sia previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, hanno ridotto il livello di tutela già riservato agli indicati lavoratori dall'art. 23 comma 2 l. 28 febbraio 1987 n. 56. Successivamente all'ordinanza di rimesione, è infatti intervenuta la sentenza della Corte di giustizia 22 novembre 2005, in causa n. C-144/04, che ha affermato che "una *reformatio in peius* della protezione offerta dalla legislazione nazionale ai lavoratori nel settore dei contratti a tempo determinato non è, in quanto tale, vietata dall'accordo quadro quando non sia collegata con l'applicazione di questo", sicché è necessario che il rimettente provveda alla soluzione del problema interpretativo alla luce della sopravvenuta sentenza della Corte di giustizia, la quale - in ragione della sua natura - assume nella fattispecie valore *diius superveniens*.

2 marzo 2006 – Corte di Cassazione, sezioni unite – Sentenza n. 4588. L'art. 23 l. 28 febbraio 1987 n. 56, che demanda alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare - oltre le fattispecie tassativamente previste dall'art. 1, l. 18 aprile 1962 n. 230 e successive modifiche, nonché dall'art. 8 bis d.l. 29 gennaio 1983 n. 17, conv. con modificazioni dalla l. 15 marzo 1983 n. 79 - nuove ipotesi di apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro, configura una vera e propria "delega in bianco" a favore dei sindacati, i quali, pertanto, senza essere vincolati alla individuazione di figure di contratto a termine comunque omologhe a quelle previste per legge, possono legittimare il ricorso al contratto di lavoro a termine per causali di carattere "oggettivo" ed anche - alla stregua di esigenze riscontrabili a livello nazionale o locale - per ragioni di tipo meramente "soggettivo", consentendo (vuoi in funzione di promozione dell'occupazione o anche di tutela delle fasce deboli di lavoratori) l'assunzione di speciali categorie di lavoratori, costituendo anche in questo caso l'esame congiunto delle parti sociali sulle necessità del mercato del lavoro idonea garanzia per i suddetti lavoratori e per una efficace salvaguardia dei loro diritti. (Principio affermato in materia di assunzione a termine di ufficiali di riscossione).

29 aprile 2004 - Corte d'Appello di Milano. Anche la nuova disciplina del lavoro a tempo determinato (d.lg. n. 368 del 2001) richiede ai fini della legittimità dell'apposizione del termine al contratto la presenza di ragioni oggettive, di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Queste ragioni devono essere effettivamente esistenti, e non possono essere generiche ma devono corrispondere specificamente all'attività del lavoratore assunto a tempo determinato.

29 aprile 2004 - Corte d'Appello di Milano. Nel caso di invalidità della clausola giustificativa del termine, si determina la nullità parziale del contratto, che deve considerarsi a tempo indeterminato sin dall'origine.

27 gennaio 2005 – Tribunale di Marsala. Deve considerarsi senza effetto l'apposizione del termine di durata nel contratto di lavoro qualora non siano specificate, risultando generiche o indeterminate, le ragioni che motivano il ricorso all'assunzione a tempo determinato del lavoratore: la clausola in tal modo formulata o non risultante specificamente da atto scritto è nulla e il contratto resta valido per il resto, non potendosi risolvere l'onere formale che grava sul datore di lavoro di specificare le dette ragioni in una mera clausola di stile dedotta in modo generico nel contratto individuale.

12 aprile 2005 – Tribunale di Pavia. Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 368 del 2001 il termine è apponibile al contratto di lavoro anche in presenza di attività non meramente temporanee o non eccezionali né straordinarie ed imprevedibili purché sia sorretto da ragioni oggettive e verificabili in concreto, sicché ai fini della validità della clausola di durata è sufficiente la dimostrazione della sussistenza delle ragioni giustificatrici e dell'esistenza del nesso causale tra queste ultime e le assunzioni.

24 dicembre 2005 – Tribunale di Milano. Poiché in base al 2° comma dell'art. 1 d.lgs. 368 del 2001 l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale siano specificate le ragioni tecniche, organizzative o sostitutive di cui al 1° comma, è evidente che per consentire un controllo effettivo il datore di lavoro dovrà indicare in contratto le ragioni sottostanti l'apposizione del termine; ma non potrà fare semplice riferimento alle generiche declaratorie contenute nella norma di legge, bensì dovrà specificare quale tra le innumerevoli cause giustificatrici l'apposizione del termine.

23 aprile 2004 – Tribunale di Firenze. Ai sensi del d.lg. n. 368 del 2001, i contratti collettivi non possiedono più il potere di autorizzare la stipulazione dei contratti a termine, ma tuttavia possono tuttora costituire un elemento di presidio contro l'arbitrarietà da parte del datore di lavoro e di controllo circa l'effettiva sussistenza dei motivi di apposizione del termine.

Approfondimenti e documentazione

Per ulteriori approfondimenti si veda al sito www.fmb.unimore.it, Indice A-Z, la voce "**lavoro a termine (o a tempo determinato)**":

Documentazione nazionale

- Luglio 2005 - Unioncamere - Ministero del lavoro - sistema informativo excelsior 2005 - tavola grafica - assunzioni previste di personale stagionale nel 2005, per classe dimensionale delle imprese, settori di attività, ripartizione geografica, regione e provincia. <http://excelsior.unioncamere.net> è consultabile l'elenco completo delle tavole, alla voce: dati territoriali - sistema informativo excelsior.
- Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 42 del 2002.
- Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.
- Decreto Legislativo del 6 settembre 2001, n. 368 - "Attuazione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato".
- 12 novembre 2001 - Decreto Legge n. 402.
- 29 dicembre 2000 - Legge n. 422.
- 18 aprile 1962 - Legge n. 230 - Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Documentazione comunitaria

- 28 giugno 1999 - Direttiva n. 99/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Contrattazione collettiva - relazioni industriali

- 18 dicembre 1988 - Accordo Interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sui progetti di contratti di formazione e lavoro.

Giurisprudenza italiana

- 8 giugno 2005 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 119-39.
- 16 maggio 2005 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 10140.
- 11 maggio 2005 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 9899.
- 21 marzo 2005 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 60-29.
- 7 marzo 2005 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 4862.
- 9 febbraio 2005 - Sentenza del Tribunale di Frosinone.

- 6 dicembre 2004 - Sentenza del Tribunale di Milano n. 372-8.
- 10 marzo 2004 - Decisione del Consiglio di Stato n. 1196.
- 22 gennaio 2004 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 995.
- 1 dicembre 2003 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 18354.
- 6 settembre 2003 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 13044.
- 7 giugno 2003 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 916-3.
- 11 dicembre 2002 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 17674.
- 19 luglio 2002 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 106-07.
- 21 maggio 2002 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 7468.
- 23 marzo 2002 - Sentenza della Corte di Cassazione n. 41-99.
- 7 febbraio 2000 - Sentenza della Corte Costituzionale n. 41.
- 28 febbraio 1987 - Legge n. 56.

Giurisprudenza comunitaria

- 30 giugno 2005 - Conclusioni dell'Avvocato Generale Antonio Tizzano nella causa C-144/04 circa l'interpretazione delle direttive 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato, e 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.
- 20 settembre 2005 - Conclusioni generali dell'Avvocato M. Poiares Maduro nelle cause C-53/04 e C-180/04 relative alla trasposizione italiana della direttiva n. 1999/70/CE e alla legittimità della disciplina nazionale che, in caso di violazione di norme imperative, differenzia i contratti di lavoro a termine stipulati con la Pubblica Amministrazione e quelli stipulati con datori di lavoro privati.

Studi - ricerche - percorsi di lettura

- Il contratto di lavoro a tempo determinato: formula contrattuale a cura di Pierluigi Rausei.

I seminari della Scuola di Alta Formazione in Relazioni Industriali e di Lavoro Marco Biagi

Modena, 9 MARZO 2007

ore 11.15 – 13.45

La crisi delle relazioni sindacali nei trasporti
tra regole e conflitto

ore 14.30 – 18.00

Verso la riforma del lavoro a termine?
Ipotesi governativa di revisione della disciplina legale e benchmarking internazionale

ore 18.00 – 19.30

Sindacato partecipativo e impresa socialmente responsabile
Per un nuovo ordinamento dei sistemi produttivi nell'economia globale

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito internet www.fmb.unimore.it

**ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI
SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI****Direttore**

Michele Tiraboschi

Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Tiziana Bellinvia; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Luigi Degan; Lorenzo Fantini; Laura Ferretti; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Clara Mughini; Flavia Pasquini; Paolo Pennesi; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Patrizia Tiraboschi; Chiara Todeschini.

Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro-Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc-Coop; Ance; Apl; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Banca Popolare Emilia Romagna; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Confcooperative-Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond-Legacoop Nazionale; Electrolux-Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federmeccanica; Filca-Cisl; Fipe; Fondazione Studi-Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.