

# Il lavoro a termine riformato

di Davide Costa, Maria Giovannone

## 1. Premessa

Il Pacchetto Lavoro interviene anche in tema di contratto a tempo determinato, apportando alcuni emendamenti al d.lgs. n. 368 del 2001 e approdando, di fatto, al dodicesimo intervento normativo sull'istituto (di cui cinque dal 2001 ad oggi).

Si aggiunge, così, ancora uno strato normativo alla disciplina regolatoria di una fattispecie contrattuale più volte rimaneggiata dal Legislatore e, per questo, regolata da disposizioni introdotte in fasi storico-politiche differenti e rispondenti ad obiettivi economico-sociali e di politica del diritto spesso tra loro contrastanti. E ciò non ha contribuito, di certo, alla creazione di un sistema normativo chiaro, unitario e coerente<sup>1</sup>.

Invero, a prescindere dalle valutazioni di dettaglio che si svolgono qui appresso, il continuo rimaneggiamento appare già di per sé un elemento negativo che evidenzia come una materia così delicata possa e debba essere affidata alla regolazione collettiva entro una cornice minima coerente con le norme comunitarie.

Il decreto legge persegue, con non pochi sforzi, l'obiettivo di fare chiarezza e conferire semplicità alle condizioni che legittimano l'assunzione a tempo di un lavoratore, attraverso alcuni punti chiave: riduzione del c.d. termine di *stop and go*, esclusione delle assunzioni a

---

<sup>1</sup> Sul punto, si rinvia a G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, ADAPT University Press, 2013.

termine di lavoratori in mobilità dalla disciplina generale, eliminazione dell'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego la prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito, nonché l'esaltazione del ruolo della contrattazione collettiva anche di secondo livello; ciononostante esso non riesce a superare alcune contraddizioni presenti nella normativa sul lavoro a termine.

Tra tutte, l'enfatica affermazione, contenuta nel comma 1 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, secondo cui «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro» non trova coerente rispondenza nella possibilità di assumere a termine anche in assenza di ragioni oggettive che giustificano razionalmente l'apposizione del termine al contratto di lavoro.

Possibilità che, invero, pare incoraggiata dal decreto legge.

Non solo. Favorire una liberalizzazione spinta del lavoro meramente temporaneo sembra contraddire anche un'altra affermazione – peraltro, pronunciata in maniera trasversale dal mondo politico, sindacale e imprenditoriale e motivo ispiratore delle previsioni contenute nell'art. 2 del decreto legge in commento – che rischia, dunque, di rimanere sulla carta, come nobile, ma comunque mera intenzione: fare dell'apprendistato il canale privilegiato per l'ingresso nel mercato del lavoro.

## **2. La flessibilità acausale contrattata**

Come anticipato, notevole enfasi viene riservata al c.d. contratto a termine acausale, fattispecie introdotta dalla Legge n. 92 del 2012.

Invero, rispetto a quanto disciplinato dalla Legge Fornero, sono previste ulteriori ipotesi in cui è legittimo assumere a tempo determinato senza dover indicare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che, di norma, devono giustificare la stipulazione di tale tipologia contrattuale.

E così, l'art. 7, comma 1 del decreto legge in commento permette il ricorso al contratto a termine acausale, oltre che nel caso del primo

rapporto a tempo determinato, per una durata massima di 12 mesi, anche in tutte le ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viene meno, dunque, la precedente disposizione che, in alternativa alla acausalità del primo rapporto a termine, ammetteva che la contrattazione collettiva nazionale (o, su delega di questa, anche la contrattazione aziendale) potesse prevedere la stipulazione di più contratti a termine acausali, senza limite di durata, ma unicamente:

- a) entro il limite del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva; e
- b) nell'ambito di un processo organizzativo caratterizzato da:
  - avvio di una nuova attività;
  - lancio di un nuovo prodotto;
  - cambiamento tecnologico;
  - fase supplementare di un progetto di ricerca;
  - rinnovo, proroga di una commessa.

Vi è dunque ampia rimessione alla autonomia contrattuale per la determinazione di ulteriori ipotesi di lecito ricorso alla fattispecie, con l'utilizzo di una formula letterale senza dubbio di più ampio respiro rispetto alla precedente.

Invero, sul punto, l'art. 7, co. 1, lett. b) del d.l. n. 76/2013 espressamente prevede che l'utilizzo della fattispecie sia legittimo «in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Il passaggio evidenzia una novità significativa poiché, con una inversione rispetto al passato, il Legislatore ora parla espressamente di organizzazioni sindacali dei lavoratori e di organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come si può vedere, pertanto, il parametro della rappresentatività comparata è riferito non più al solo sindacato ma quantomeno entrambe le parti sociali (stando alla lettera, semmai, si potrebbe sostenere che il requisito di rappresentatività sia riferito alle sole associazioni datoriale).

La possibilità di individuare altre ipotesi di acausalità deve ritenersi, inoltre, aggiuntiva e non alternativa alla fattispecie del primo rapporto a termine acausale di durata non superiore a dodici mesi. Inoltre si ammette l'intervento regolatorio della contrattazione collettiva di secondo livello, senza la necessità di preve deleghe provenienti dal livello negoziale nazionale.

La previsione, non scevra da possibili criticità applicative, opera comunque un positivo rilancio della autonomia collettiva, oltre gli angusti spazi del mero controllo *ex post* sui limiti quantitativi di utilizzo del contratto a termine<sup>2</sup>.

In sostanza, si passa dalla acausalità "per ragioni organizzative" (sopra descritta) ad una acausalità contrattata. Il Governo, quindi, coinvolge l'autonomia collettiva nel governo della flessibilità.

In ogni caso tale ampia delega pone alcune riflessioni sulla compatibilità con il diritto comunitario che paiono risolversi positivamente. L'introduzione della acausalità del termine (per il primo rapporto e per non più di 12 mesi) non sembra infatti porsi in contrasto con le decisioni della Corte di Giustizia europea<sup>3</sup>. I Giudici comunitari avevano, infatti, affermato che l'Accordo quadro tra Ces-Unice-Ceep sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla direttiva n. 99/70/Ce del 28 giugno 1999 non aveva l'obiettivo di contrastare i contratti a termine in quanto tali, bensì la loro reiterazione. Per tale motivo, il primo (o unico) contratto di lavoro a tempo ben poteva essere stipulato indipendentemente dall'esistenza di "ragioni obiettive". Ragioni che, invece, dovevano essere puntualmente identificate nel caso di rinnovo del contratto (clausola 5, punto 1, lett. a, dell'Accordo quadro<sup>4</sup>).

Ebbene, l'apertura del Governo nei confronti delle parti sociali, legittimate ad individuare, anche a livello aziendale, ulteriori ipotesi di acausalità, potrebbe far sì che, al ricorrere di situazioni economico

---

<sup>2</sup> Sul punto si veda per una più ampia riflessione G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, 31 ss., ADAPT University press, 2013.

<sup>3</sup> Si veda, Corte di Giustizia delle Comunità europee (Terza Sezione), 23 aprile 2009, C-378/07, K. Angelidaki e a. – Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, C-379/07, C. Giannoudi – D. Geropotamou, C-380/07, G. Karabousanos e a. – D. Geropotamou.

<sup>4</sup> Vedila in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Lavoro a termine*.

produttive individuate dagli agenti negoziali collettivi, sia possibile avviare più rapporti a termine con lo stesso lavoratore senza causale. Tale apertura può leggersi in chiave del tutto positiva, anche nell'ottica del rapporto con i principi comunitari in materia – che, invero, impongono “ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti” (clausola 5, punto 1, lett. a, dell'Accordo quadro) – e sempre che la contrattazione collettiva si muova in una logica di sussidiarietà coerente con le peculiarità delle categorie, dei territori e delle singole aziende coinvolti.

Peraltro, la citata ipotesi contrattuale, ancorché individuata dal Governo tra le fattispecie acausali, sembra richiamare, anche per la formulazione letterale della disposizione, la previsione contenuta nell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (abrogato dal d.lgs. n. 368 del 2001), che trasferiva alle parti sociali il compito di individuare – oltre ai casi individuati dalla legge - ulteriori ipotesi di legittima apposizione del termine.

Resta comunque il fatto che la tenuta di tali contratti, in caso di contenzioso, dipenderà dalla effettiva sussistenza della ipotesi definita dalla contrattazione collettiva e dalla sua dimostrabilità in giudizio.

### **3. La proroga e la prosecuzione del contratto acausale**

Il decreto legge in commento prevede anche che il contratto acausale possa essere prorogato.

Il Governo, tuttavia, non specifica se la proroga debba essere motivata o meno. Viene, infatti, semplicemente abrogata la disposizione, introdotta dalla Legge n. 92 del 2012, che vietava la proroga del contratto acausale. Restano immutate le condizioni che legittimano – in via generale – la proroga del contratto a termine. Tra queste, vi è la necessità che la proroga sia “richiesta da ragioni oggettive”. Tale condizione, in verità, non sembra però operare anche rispetto alla proroga del contratto acausale, rispetto al quale la *ratio* della citata abrogazione pare proprio essere quella di una acausalità spinta.

Pertanto, in fase di prima interpretazione, sembra potersi ritenere che la proroga – in caso sia riferita ad un contratto acausale – non debba, comunque, rispettare le condizioni che rendono lecito il ricorso alla

stessa per un qualsiasi contratto a tempo determinato. Di tal ch , la proroga non pare debba essere giustificata da ragioni oggettive.

Il decreto legge, poi, ammette, anche con riferimento al contratto acausale, la prosecuzione del rapporto a termine oltre il termine pattuito, per 30 giorni (se la durata del contratto   inferiore a 6 mesi) o per 50 giorni (se la durata del contratto   superiore a 6 mesi). Peraltro, viene eliminato – con effetto su tutti i contratti a tempo determinato – l’obbligo di comunicare al Centro per l’Impiego la decisione di voler far proseguire il rapporto oltre il termine pattuito.

#### **4. Le modifiche alla disciplina sulla successione di contratti a tempo determinato**

Proprio nella direzione di rendere pi  semplice l’attivazione dei contratti a termine, si muove la previsione del decreto legge che apporta delle modifiche alla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato.

In sostanza, viene ridotto l’intervallo che deve trascorrere tra la stipulazione di un contratto e l’altro, nel caso di riassunzione a termine del medesimo lavoratore. Pertanto, il periodo intermedio sar :

- di 10 giorni (e non pi  di 60 giorni), se la durata del primo contratto   inferiore a 6 mesi;
- di 20 giorni (e non pi  di 90 giorni), se la durata del primo contratto   superiore a 6 mesi.

Inoltre, si ammette la eliminazione dello *stop and go* per le attivit  stagionali (individuate dal d.P.R. n. 1525 del 1963 e da avvisi comuni e contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente pi  rappresentative) e per tutte le altre ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente pi  rappresentative sul piano nazionale.

## 5. Le assunzioni a tempo determinato dei lavoratori in mobilità

Si chiarisce, infine, che ai contratti a termine stipulati con personale iscritto nelle liste di mobilità (ai sensi dell'art. 8, l. n. 223 del 1991) non si applica la disciplina del d.lgs. n. 368 del 2001.

La disposizione fa, dunque, chiarezza su una questione controversa in giurisprudenza e risolta diversamente dai Giudici: se sia necessario indicare la causale giustificatrice della temporaneità del rapporto di lavoro, anche nella costruzione di tali ipotesi contrattuali<sup>5</sup>.

La circostanza che tale fattispecie contrattuale sia adesso annoverata tra le ipotesi cui non si applica il d.lgs. n. 368 del 2001 fa in modo che sia possibile instaurare un rapporto a termine con un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità senza dover motivare, sotto un profilo oggettivo, la durata determinata *ex ante* del rapporto di lavoro.

La giustificazione del rapporto a termine deve, quindi, rinvenirsi nella condizione "soggettiva" del lavoratore (ossia quella di esser disoccupato, iscritto nelle liste di mobilità).

---

<sup>5</sup> Al riguardo, per la non configurabilità dell'obbligo di specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano l'apposizione del termine in caso di assunzione di lavoratori in mobilità, cfr. Trib. Bolzano 24 novembre 2009, in *LC*, 2010, n. 6, 628, secondo cui «l'art. 8, comma 2, legge 23 luglio 1991, n. 223 che dispone che i lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi ha introdotto una fattispecie di assunzione a termine autonoma ed ulteriore rispetto alle ipotesi già previste dalla legge n. 230/1962 ed ora contemplate nel d.lgs. n. 368/2001, che prescinde da ogni riferimento a cause oggettive (ragioni di «carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo») in quanto implica solamente, per la sua legittimità, un requisito soggettivo (lo stato di disoccupazione del lavoratore e la sua iscrizione nelle liste di mobilità), e pone, quale unico limite temporale, una durata massima non superiore ai 12 mesi»; Trib. Monza 24 gennaio 2008. Contra, Trib. Busto Arsizio 29 novembre 2010, n. 528, secondo cui per l'assunzione con contratto a termine del lavoratore in mobilità è necessaria l'indicazione della causale ai sensi dell'art. 1, d.lgs. n. 368/2001; Trib. Milano 11 maggio 2006, in *Riv. crit. lav.*, 2006, 787.

## 6. Le disposizioni stralciate

Tra le previsioni contenute nella bozza di decreto legge presentate nel Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2013, ma poi stralciate in corso di esame, ve ne sono alcune che erano volte a conferire ancora più centralità al contratto a termine acausale. Al punto che il Governo lo aveva individuato come strumento capace di dare impulso all'occupazione, anche giovanile.

Per questo motivo, transitoriamente sino al 31 dicembre 2015, il decreto legge aveva originariamente previsto che:

- la durata massima del primo contratto a tempo determinato acausale fosse pari a 18 mesi, frazionabili in due periodi, di cui il primo non inferiore a 6 mesi; e che
- i datori di lavoro potessero procedere ad assunzioni a termine acausali - ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine acausali nelle ipotesi previste dai contratti collettivi nazionali o aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale - anche per un numero non superiore al 5% del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva.

A questi contratti a termine (stipulati nell'ambito degli interventi straordinari per favorire l'occupazione), si sarebbe applicato, fino al 31 dicembre 2015, un contributo di scopo aggiuntivo pari allo 0.1% della retribuzione imponibile (ulteriore rispetto al contributo addizionale, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che concorre a finanziare l'Aspl) per finanziare le iniziative correlate alla Youth Guarantee.

Secondo il Governo, dunque, la necessità di imprimere una svolta positiva alla deprimente crisi occupazionale avrebbe giustificato e, addirittura, reso necessaria una maggiore liberalizzazione del ricorso al lavoro temporaneo.

Di certo, estendere la possibilità di stipulare un contratto a tempo - della durata di 18 mesi - senza dover indicare il motivo che ha determinato la temporaneità del rapporto di lavoro è una forte semplificazione. Il datore



di lavoro sarebbe stato, in tal modo, liberato da un onere di non poco conto e, come noto, spesso causa di molteplici controversie giudiziarie. Tuttavia, la non giustificazione del lavoro a termine scardina le fondamenta del nostro ordinamento giuslavoristico – secondo cui la cessazione del rapporto di lavoro deve essere motivata – e rompe l'equilibrio tra esigenze di flessibilità e tutele del lavoratore, non essendo richiesto che il datore di lavoro debba individuare e specificare *ex ante* le ragioni che lo avevano condotto ad avviare un rapporto di lavoro con un termine finale.

Il timore è stato che tale liberalizzazione spinta del tempo determinato potesse produrre una flessibilità incontrollata, favorendo molteplici assunzioni a tempo determinato di differenti lavoratori, con un alto turn over e a detrimento anche dell'apprendistato, tipologia contrattuale in grado di garantire un investimento sulla formazione del lavoratore.

Le previsioni in commento, parte di una serie di interventi finalizzati a promuovere lo sviluppo di occasioni di lavoro legate all'Expo 2015, saranno tuttavia oggetto di esame parlamentare in sede di conversione in legge del decreto legge.

## **7. Considerazioni conclusive**

Nell'ambito di prime riflessioni a caldo, emerge un intervento di riforma del lavoro a termine ancora una volta non ben calibrato, tra emendamenti che opportunamente alleggeriscono inutili rigidità all'impiego del lavoro temporaneo e previsioni che ne favoriscono un utilizzo incontrollato.

Da un lato, appare positivo il chiarimento relativo alla esclusione delle assunzioni a termine di lavoratori in mobilità dalla disciplina generale, così come lo è – nell'ottica della "sburocratizzazione" – l'eliminazione dell'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego la prosecuzione del rapporto oltre il termine pattuito.

Altrettanto utile appare la riduzione/azzeramento del c.d. termine di *stop and go*.

Il lungo intervallo di tempo tra un contratto e l'altro, infatti, ostacolava le scelte organizzative e produttive soprattutto di quelle aziende interessate da incrementi della propria attività produttiva legate alle festività e alla stagionalità, tali da indurle a ricorrere a lavoratori a termine in alcuni momenti dell'anno, spesso ravvicinati tra loro (es. Natale, Carnevale, Pasqua). Il rispetto dello *stop and go*, infatti, da un lato impediva alle aziende, impossibilitate a stabilizzare tale personale, di rivolgersi alle stesse persone, già assunte a termine, di cui magari avevano già testato la bravura e la professionalità; dall'altro lato l'impossibilità di avviare subito o dopo un termine non eccessivamente lungo precludeva ai lavoratori la possibilità di instaurare un nuovo rapporto di lavoro con l'azienda con cui avevano già lavorato a termine.

L'idea di fondo che sembra essere sottesa all'intervento di riforma del Governo è che, per invogliare le aziende ad assumere, occorra smussare alcune "rigidità" della disciplina sul lavoro a termine. E questo è in linea generale condivisibile. A condizione però che, nell'economia dell'intero ordinamento lavoristico, sia garantito un complessivo bilanciamento tra flessibilità e tutele.

Ebbene, ammettere la possibilità di stipulare un contratto temporaneo senza dover indicare il motivo che impone un termine finale alla durata del rapporto libera il datore di lavoro da un onere di non poco conto e, come noto, spesso causa di molteplici controversie giudiziarie.

Tuttavia, questa operazione, per quanto semplice, è di grande impatto sotto il profilo della politica del diritto. Al punto da incidere, e non poco, su razionalità e ragionevolezza dell'intero ordinamento posto dal diritto del lavoro. E questo, forse, è stato sottovalutato dall'Esecutivo.

Fatta eccezione per le ipotesi di contratto di inserimento, di lavoratori appartenenti a gruppi svantaggiati e per il patto di prova, l'ordinamento previgente<sup>6</sup> alla Legge Fornero stabiliva una perfetta simmetria tra le

---

<sup>6</sup> Per una ricostruzione sulla disciplina previgente del contratto a termine e sulla sua evoluzione si veda M. Biagi, M. Tiraboschi (continuato da), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, 121 ss.; nonché 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*, Giuffrè, Milano, 2002, 41 ss. e M. Tiraboschi, *Apposizione del termine*, in M. Biagi (a

logiche giuridiche della flessibilità in entrata e quelle della flessibilità in uscita. In altri termini, così come la normativa in materia di licenziamenti prevede una ragione tecnica, organizzativa o produttiva per lo scioglimento di un vincolo contrattuale a tempo indeterminato, logica e coerenza imponevano che, nel caso di assunzione con termine finale, le parti contrattuali (*rectius* il datore di lavoro) avessero previsto *ex ante* le ragioni tecniche, organizzative e produttive che avrebbero legittimato la cessazione *ipso iure* del vincolo contrattuale <sup>7</sup>.

È di tutta evidenza, quindi, che l'acausalità del contratto a termine, introdotta dalla Legge n. 92 del 2012 e promossa dal decreto legge, spezza questo equilibrio. E questo, a danno tanto della flessibilità sana, quanto delle tutele del lavoratore.

In altri termini, le imprese che necessitano del lavoro "a tempo" per poter dar seguito al proprio processo produttivo, per poter sviluppare nuove idee imprenditoriali o, comunque, per poter cogliere dal mercato occasioni di crescita non beneficiano della liberalizzazione del primo contratto: hanno esigenze oggettive per ricorrere al lavoro a termine e sono assolutamente in grado di specificarle nel contratto.

Sotto un altro profilo, complementare al precedente, l'impiego del lavoro a termine in assenza di una ragione oggettiva a suo fondamento espone al rischio che da ciò possa derivare un utilizzo incontrollato di questa tipologia contrattuale, nell'ambito del quale il lavoratore può restare intrappolato in percorsi professionali fortemente frammentati, con nessun investimento in termini di formazione e professionalizzazione.

Non è poi così azzardato, infatti, ipotizzare che una tale apertura possa favorire un elevato *turn over*, attraverso la stipulazione di reiterati contratti a termine con differenti lavoratori, specialmente con riferimento a posizioni professionali non particolarmente qualificate e che non necessitino di specifica formazione<sup>8</sup>.

---

cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002, 106.

<sup>7</sup> Sul punto per approfondimenti si veda D. Costa, M. Tiraboschi, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in M. Magnani, M. Tiraboschi (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, 97-108, Giuffrè, Milano 2012.

<sup>8</sup> E di questo forse è cosciente lo stesso Governo, dal momento che l'art. 7, comma 1, lett. d) del Decreto Legge in commento prevede che, nel limite percentuale al numero di

Il tutto con l'ulteriore rischio di depotenziare l'utilizzo dell'apprendistato (poco appetibile rispetto al tempo determinato acausale) che, invece, appare la ipotesi contrattuale più in grado di permettere un investimento sulla formazione della persona. Formazione che è ciò che consente effettivamente la rioccupabilità del lavoratore ed è, dunque concreto strumento di "tutela" del lavoratore, ancorché nell'ambito di una vita professionale segmentata.

---

contratti a termine stipulabili – così come individuato dai CCNL – rientrano anche i contratti a termine acausali.