

Contratto a tempo determinato: considerazioni sull'opportunità di intervenire a modifica della disciplina dello “stop and go”

di Giulia Tolve

Tra gli interventi che il Governo ha la possibilità di promuovere, a correzione delle disposizioni introdotte dalla Riforma Fornero in tema di contratto a tempo determinato, particolare attenzione va rivolta alla proposta di ridurre gli intervalli da rispettare nei casi di stipula di più contratti successivi.

Come è noto, la Riforma Fornero aveva notevolmente dilatato tali intervalli temporali modificando l'art 5, comma 3, del d. lgs. 368/2001, il quale stabilisce che qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Pertanto, al fine di evitare le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge, tra un primo contratto a termine ed il successivo, devono ora trascorrere 60 giorni di stop (in luogo dei dieci precedentemente previsti) in caso di primo contratto di durata inferiore a 6 mesi, oppure 90 (in luogo di venti) in caso il primo contratto avesse durata superiore.

La stessa norma prevede la facoltà in capo ai contratti collettivi, di prevedere, le condizioni secondo cui i predetti periodi possono subire una riduzione, (fino a 20 e 30 giorni, a seconda della durata del primo contratto), in determinate ipotesi (ad esempio nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, ed altre). In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, la legge stabiliva poi che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della disposizione, (sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) avrebbe provveduto ad individuare le specifiche condizioni di operatività delle riduzioni previste¹.

La norma aveva poi subito una modifica successiva (ad opera della l.n. 134/2012) secondo la quale i termini ridotti trovano applicazione, in ogni caso, per determinate attività (le attività stagionali) e, comunque, in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'intervento sulla disciplina dello “stop and go” in caso di stipula di più contratti a termine successivi è la disposizione che, forse (insieme alla previsione dell'aumento del costo contributivo a

¹ Per un commento a questa norma, all'indomani dell'approvazione della riforma Fornero si vedano: D. COSTA, M. TIRABOSCHI, *La revisione del contratto a termine tra nuove rigidità e flessibilità incontrollate*, in *Lavoro: una riforma sbagliata*, a cura di P. Rausei, M. Tiraboschi, Adapt University Press, 2012 e D. COSTA, M. TIRABOSCHI, *La riforma del contratto a tempo determinato*, in *La nuova riforma del lavoro*, a cura di M. Magnani, M. Tiraboschi, Giuffrè Editore, 2012.

carico del datore di lavoro), più riflette l'irrigidimento sulla disciplina del contratto a tempo determinato operato dalla Riforma Fornero, in quanto penalizza le imprese che ricorrono a tale tipologia contrattuale in ragione di reali esigenze di tipo organizzativo, tecnico o produttivo, che abbiano il carattere della temporaneità.

Il fatto stesso che il legislatore abbia consentito facoltà piuttosto ampie di intervento alla contrattazione collettiva (ed abbia ritoccato la disposizione in esame con un nuovo intervento normativo, a brevissima distanza dall'entrata in vigore della riforma), costituisce già di per sé una sorta di presa di coscienza dell' "insostenibilità" della norma, che contribuisce a disincentivare in maniera irragionevole, o quantomeno a rendere irragionevolmente difficoltoso, l'utilizzo del contratto a termine.

A seguito della scadenza del primo contratto, infatti, le parti si trovano ora a dover attendere un lasso di tempo troppo lungo prima di potere procedere ad una nuova stipula.

Qualcuno sosterrà forse che la disposizione trovi giustificazione nell'esigenza di tutelare i lavoratori, in quanto volta ad impedire il ricorso strumentale alla stipula di più contratti successivi a tempo determinato, in elusione della disciplina del contratto a tempo indeterminato.

In realtà, più che tutelare i lavoratori, la norma porta esclusivamente ad un aumento del turn over, producendo effetti opposti rispetto a quelli desiderati.

Infatti, se l'esigenza temporanea che ha dato luogo alla necessità di fare ricorso al contratto a termine esiste (e permane), l'azienda non può certo attendere 2 o 3 mesi prima di stipulare un nuovo contratto con il medesimo lavoratore e, quindi, sottoscrive un nuovo contratto, con un nuovo soggetto.

Al fine di verificare l'impatto delle modifiche alla disciplina dello "stop and go" nel mercato del lavoro, si ritiene possa essere utile un breve esame dei testi dei rinnovi contrattuali siglati successivamente all'entrata in vigore della l.n. 92/2012.

Lo scopo è appunto quello di verificare se le parti sociali abbiano dimostrato un interesse nel disciplinare la fattispecie, in attuazione delle deleghe concesse dalla legge, ed abbiano sfruttato la facoltà di normare le ipotesi in cui si applicano intervalli temporali ridotti.

A titolo esemplificativo, possiamo brevemente riassumere i risultati rilevati durante l'esame di alcuni rinnovi. In particolare citiamo:

- il CCNL per i dipendenti dell'industria alimentare, rinnovato il 27 ottobre 2012, che all'art. 18 dispone che i termini ridotti di intervallo temporale siano applicabili in tutte le tipologie di assunzioni a termine effettuate per le ragioni di cui all'art. 1 del d. lgs. n. 368/2001. Le Parti, a livello nazionale, convengono inoltre l'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a termine effettuate per ragioni di carattere sostitutivo (in caso di sostituzione di dipendenti in maternità, ferie, malattia) al fine di incrementare l'occupazione e la competitività.
- Il CCNL per i dipendenti dell'industria metalmeccanica, rinnovato il 5 dicembre 2012, che all'art. 4, stabilisce che i termini ridotti di intervallo nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore si applichino nei casi di assunzione di lavoratori assenti nonché nei casi di assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'ASPI ed in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla RSU d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.
- Il CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione – rinnovato il 1° febbraio 2013, che disciplina il tema sostanzialmente ribadendo che i termini ridotti si applicano nei casi già esemplificati dallo stesso comma 3 dell'art. 5-
- Il CCNL per i dipendenti delle aziende del settore elettrico, rinnovato il 18 febbraio 2013, il cui art. 16 dispone che, in attuazione delle deleghe normative affidate alla contrattazione collettiva dalla legislazione vigente, le parti convengono che i termini ridotti di intervallo temporali nella successione di contratti a termine con il medesimo lavoratore siano

applicabili nei seguenti casi: sostituzione dei lavoratori assenti, punte eccezionali di attività cui non sia possibile fare fronte con le risorse normalmente impiegate, start up di nuove iniziative connesse direttamente od indirettamente al business elettrico, avvio di processi riorganizzativi, partecipazione a programmi progetti di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie, messa a punto e diffusione di nuovo prodotto o servizio anche nell'ambito della commercializzazione e vendita di energia elettrica, realizzazione di un'opera, costruzione o riconversione di impianti di produzione o della rete di distribuzione.

Tendenzialmente quindi, si può sostenere che le parti sociali abbiano colto la facoltà, di cui all'art. 5, comma 3, d.lgs. 368/2001, di disciplinare le ipotesi di riduzione degli intervalli tra più contratti successivi a tempo determinato. Se in alcuni rinnovi ci si è limitati a ribadire le ipotesi previste dalla legge, in altri si registra il tentativo di disciplinare la fattispecie in maniera piuttosto estensiva. Da ciò si ritiene di desumere come la disposizione in commento non abbia incontrato né il favore delle aziende, né dei lavoratori, tanto che a livello collettivo si è tentato, in un certo senso, di retringerne l'ambito di operatività.

Il comportamento delle parti sociali – congiuntamente a quanto sin dall'entrata in vigore della riforma Fornero era stato sostenuto in proposito dalla maggior parte dei commentatori – attesta quindi una definitiva conferma dell'opportunità di fare un passo indietro su questa disposizione. Certo la norma in commento non è l'unica, in tema di contratto a termine, a meritare un intervento correttivo, ma queste osservazioni sono sicuramente sufficienti ad offrire un buon punto di partenza.

Giulia Tolve

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo