

Il d.l. n. 34/2014 ha riscritto completamente l'art. 1, d.lgs. n. 368/2001 con l'effetto di eliminare l'obbligo di stipulare un contratto a tempo determinato solo a fronte di ragioni giustificatrici di carattere tecnico, organizzativo o produttivo. L'intervento di riforma potrebbe assolvere ad esigenze di semplificazione dell'istituto contrattuale, di deflazione del contenzioso, di incentivazione dell'utilizzo dello strumento, non fosse che ora, a seguito delle modifiche, il d.lgs. n. 368/2001 pare il risultato di un incauto "taglia-incolla" non privo di criticità e lacune normative (per un'approfondita analisi della disciplina dell'istituto a seguito dell'entrata in vigore della riforma si rinvia a M. Tiraboschi (a cura di), *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series, 2014, n. 22).

Si segnala, in primo luogo, che il comma 01, art. 1, d.lgs. n. 368/2001 è rimasto invariato, a petizione di un principio che la direttiva europea 1999/70/CE ci impone di rispettare, ma che è completamente contraddetto dal successivo comma 1. A fronte della completa liberalizzazione del contratto a termine, con la previsione della possibilità di stipulare un contratto acausale della durata massima di 36 mesi, prorogabile fino ad otto volte nell'ambito del medesimo intervallo temporale, chi sostiene ancora che il contratto a tempo indeterminato sia la forma comune del rapporto di lavoro, non enuncia un principio, ma si illude.

Andando avanti con la lettura del testo riformato del decreto legislativo, notiamo vistose incoerenze. Dall'art. 4, recante la disciplina delle proroghe, scompare ogni riferimento alle "ragioni oggettive" che giustificano la proroga del contratto. A fronte della possibilità di stipulare un contratto acausale, è infatti naturale che anche la proroga segua lo stesso regime: sarà ora sempre possibile prorogare un contratto entro il limite delle 8 volte in 3 anni, a condizione che si riferisca alla medesima attività lavorativa per cui è stato stipulato il primo contratto. Meno evidente è la ragione per cui il d.l. n. 34/2014 non abbia previsto l'abrogazione del successivo comma 2 preservando la disposizione secondo cui «l'onere della prova relativa all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro». La disposizione ad oggi è, per ovvie ragioni, del tutto inutile ed il suo permanere nel sistema non potrà che essere foriera di incertezze.

Le criticità maggiori introdotte dalla riforma risiedono però nel fatto che a fronte della abrogazione della norma generale relativa alle "ragioni giustificatrici" del contratto (ovvero l'art. 1, d.lgs. n. 368/2001) sono rimaste in vigore ed inalterate nella loro formulazione, le norme particolari che ricollegavano all'apposizione di causali di determinata natura, particolari effetti. Ciò espone il testo

a critiche sia dal punto di vista della tecnica di redazione normativa, sia perché le incoerenze generate rivelano come il riformatore non abbia una visione di sistema chiara circa l'istituto.

L'art. 1 afferma che l'assunzione di personale a tempo determinato non può superare, ferme restando le previsioni dell'art. 10, comma 7, il limite del 20% dell'organico complessivo. Ed è racchiuso in questa norma il vero problema che le aziende, a decorrere da venerdì 21 marzo scorso si sono trovate ad affrontare. A prescindere dalle incertezze relative al calcolo della base di computo della percentuale del 20%, si evidenziano in questa sede le criticità legate al dettato dell'art. 10, comma 7, che così stabilisce «la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 1-bis (!), 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) nella fase di avvio di nuove attività (...); b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità (...); c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi; d) con lavoratori di età superiore a 55 anni».

Ai fini di escludere determinati contratti a termine dal computo dei limiti quantitativi, il datore di lavoro avrà bisogno di preservare la causalità di alcuni contratti, in particolare quelli previsti dalle lettere a), b) e c) dell'art. 10, comma 7. Non sussistendo più l'obbligo di indicare la motivazione nel contratto, la causale diventa facoltativa e la sua apposizione si configura, quindi, in termini di opportunità. Ma stabilire come le aziende si debbano realmente comportare in tali casi, risulta difficile. La causale andrà indicata nel contratto e formulata esattamente come in precedenza oppure il contratto potrà essere genericamente ricollegato ad una motivazione o finalità rientrante nelle casistiche previste dalla norma? Teoricamente potrebbe anche non essere necessario condividere la motivazione con il lavoratore inserendola nel testo contrattuale potendo essere sufficiente che questa sia nota al datore di lavoro e dimostrabile in caso di contenzioso, ma in proposito sarebbe certamente utile un intervento chiarificatore in sede di conversione del decreto legge.

Stesso problema di pone per il raccordo delle nuove norme del d.lgs. n. 368/2001 con l'art. 2, comma 29, l. n. 92/2012, che prevedendo l'aumento del costo contributivo del contratto a tempo determinato, hanno escluso dall'applicazione della maggiorazione del 1,4% i contratti a termine stipulati in sostituzione di lavoratori assenti. Anche in questo caso il datore di lavoro dovrà ricorrere alla "motivazione facoltativa", anche se il permanere inalterato della disposizione ci impone di ragionare sulla logica sottesa alla riforma. La

liberalizzazione dello strumento pare sottendere un *favor* del legislatore circa l'utilizzo dell'istituto ed il riconoscimento delle esigenze aziendali a questo collegate. Non si comprende allora perché mantenere una norma - introdotta dalla legge Fornero, riforma ispirata a logiche che, nonostante l'apertura verso contratto a termine acausale, rimanevano fortemente ancorate alla promozione del contratto a tempo indeterminato - che ne ha aumentato i costi a danno dei datori di lavoro, continuando ad escludere dall'ambito applicativo della stessa solo i contratti sorretti da alcune motivazioni.

Altri problemi di coordinazione fra le norme del d.lgs. n. 368/2001 potrebbero ancora essere segnalati: uno fra tutti è costituito dal rapporto tra l'ampliamento dell'istituto della proroga ed il permanere inalterato della disciplina dei rinnovi e degli intervalli tra più contratti a termine successivi. Quanto sopra esposto è però sufficiente per evidenziare come in sede di conversione il legislatore non si possa esimere dal correggere i problemi generati dal nuovo dettato normativo, per assolvere realmente alla funzione di semplificazione e di rilancio dell'occupazione cui l'estensore della riforma dichiara di essersi ispirato.

Giulia Tolve

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

Scarica il pdf 