



LE “NOVITÀ” INTRODOTTE DAL **DECRETO LEGGE 20 MARZO 2014 N. 34** IN MATERIA DI **CONTRATTI A TERMINE**

Il DL 20 marzo 2014 n. 34 ha radicalmente modificato la disciplina del contratto a termine.

La prima, sostanziale modifica riguarda l’art. 1 c. 1 D Lgs. 368/01. Infatti, originariamente la norma prevedeva che il contratto di lavoro a tempo determinato potesse essere instaurato solo in presenza di “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”. Pacificamente, la giurisprudenza pretendeva che la giustificazione fosse specifica e di natura temporanea, e ciò in quanto nel nostro ordinamento giuridico il contratto a termine rappresenta un’eccezione, mentre la norma è costituita dal contratto di lavoro a tempo indeterminato.

A seguito della modifica del 2014, dunque, la norma non contempla più le ragioni di cui si è detto, ma riconduce la legittimità del contratto a termine solo a requisiti formali. Più precisamente, il contratto a termine non può superare la durata di 36 mesi, comprensiva di eventuale proroghe, e il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti ai sensi del riformato art. 1 c. 1 D. Lgs. 368/01 non può eccedere il limite del 20% del complessivo organico del datore di lavoro.

La regola da ultimo indicata può peraltro subire due eccezioni. La prima, dipende dalla dimensione dell’organico, dal momento che per le imprese che occupino fino a 5 dipendenti le assunzioni a termine possono avvenire senza limiti quantitativi. La seconda discende dal disposto dell’art. 10 c. 7 D. Lgs. 368/01, che il DL 34/14 non modifica ma che richiama espressamente. In buona sostanza, dunque, ai sensi del citato art. 10 c. 7, il limite quantitativo può essere modificato dai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; in ogni caso, sono esenti da qualsiasi limitazione quantitativa i contratti a termine conclusi: nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro; per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità; per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, con lavoratori di età superiore a 55 anni.

La riforma del 2014 abroga l’art. 1 c. 1 bis D. Lgs. 368/01, introdotto dalla L. 92/12. Come si ricorderà, la norma prevedeva la possibilità di stipulare contratti di lavoro acausali (cioè, senza alcuna giustificazione), a condizione che si trattasse del primo rapporto a tempo determinato e, comunque, che non fosse di durata superiore a 12 mesi.

Ogni riferimento alla giustificazione del contratto a termine è poi cancellato nell’art. 1 c. 2 D. Lgs. 368/01. Originariamente, infatti, la norma pretendeva, a pena di inefficacia, che l’apposizione di un termine

risultasse da atto scritto, in cui fossero specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo di cui al c. 1. Il DL 34/14 ha invece modificato la norma, semplicemente prevedendo l'inefficacia del termine se la sua apposizione non risulta da atto scritto, appunto senza più alcuna menzione della ragione giustificatrice.

Viene infine radicalmente modificato il regime della proroga, disciplinato dall'art. 4 D. Lgs. 368/01. In particolare, originariamente il c. 1 della norma ammetteva la proroga del contratto a termine, ma solo per una volta e sempre che la stessa fosse richiesta da ragioni oggettive e si riferisse alla medesima attività lavorativa per la quale il contratto a termine era stato stipulato. Ora, invece, la proroga è ammessa per 8 volte e alla sola condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato.

In ogni caso, resta fermo l'art. 5 c. 4 bis D. Lgs. 368/01, con la conseguenza che il rapporto, qualora superasse il trentaseiesimo mese (o ciò avvenisse per la somma di più rapporti a termine o di somministrazione), si convertirebbe a tempo indeterminato.

La riforma incide anche sulla somministrazione di lavoro, riformando l'art. 20 c. 1 D. Lgs. 276/03. Anche in questo caso, viene soppresso ogni riferimento alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che legittimano il ricorso alla somministrazione a tempo determinato.

L'impressione che risulta dalla prima lettura della riforma del 2014 è che il datore di lavoro può ricorrere del tutto liberamente al contratto a termine, senza bisogno di giustificare in alcun modo il motivo per cui l'assunzione avvenga appunto a termine e non, come sarebbe normale, a tempo indeterminato.

I limiti che il datore di lavoro incontra sono di carattere solo quantitativo, sul piano numerico o temporale: il primo (che tuttavia si applica solo alle imprese con oltre 5 dipendenti) consiste nel rispetto del limite percentuale del 20% sul totale della forza lavoro dell'impresa (ma rimanendo le eccezioni previste dall'art. 10 comma 7 sopra richiamato, per cui alcuni casi non si contano nel totale dei lavoratori sul quale va misurato detto limite del 20%); il secondo è dettato dal limite di durata complessiva di 36 mesi (art. 5, comma 4bis d.lgs. 368), per cui al superamento dei 36 mesi complessivi, anche con più rapporti a termine o in somministrazione, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.

Se è così, non si può fare a meno di stigmatizzare che questo sia il primo provvedimento concretamente attuato dal nuovo governo guidato dal segretario del partito di maggioranza relativa. Che questo governo abbia sentito l'esigenza di porre il numero uno accanto a questa riforma, per di più attuata con le modalità del decreto legge (che ne presupporrebbe la particolare necessità e urgenza), mostra l'incapacità di abbandonare la linea, già propugnata in tante precedenti occasioni, secondo la quale l'abbattimento dei vincoli normativi e di carattere sociale all'utilizzo dei contratti flessibili dovrebbe favorire nuova occupazione: ipotesi tante volte smentita dalla realtà e che ha peraltro prodotto gravi danni in termini di aumento dei tassi di precarietà nel mondo del lavoro. Il provvedimento appena emanato, purtroppo, sembra voler legalizzare formalmente la precarietà.

La riforma può avere effetti molto negativi: ogni datore di lavoro potrebbe riservare il 20% della propria forza lavoro a personale davvero precario, dal momento che questa quota di dipendenti potrebbe essere assunta a termine senza nessuna giustificazione, con il limite massimo di 36 mesi e di 8 proroghe. Questo comporta che ogni datore di lavoro avveduto e accorto stipulerebbe un originario contratto a termine di 4 mesi, che poi - di 4 mesi in 4 mesi - andrebbe a rinnovare per un totale di 8 volte fino al raggiungimento della soglia massima di 36 mesi. Naturalmente, ogni rinnovo sarebbe subordinato alla completa soggezione del lavoratore a ogni volontà del datore di lavoro: qualunque rivendicazione, da parte del lavoratore, in ordine alla violazione di un proprio diritto costituirebbe ovviamente un buon motivo per non prorogare il contratto alla scadenza del quarto mese.

Lo scenario descritto comporta un impatto che va da una misura minima a una misura massima. La misura minima si configurerebbe se il lavoratore, allo scadere del trentaseiesimo mese, venisse assunto a tempo indeterminato. Ciò ovviamente accadrebbe perché quel lavoratore è stato bravo, ovvero (e per esempio) non si è opposto ai ritmi di lavoro che gli venivano imposti e non ha protestato per la mancata remunerazione del lavoro straordinario. In questo caso, la riforma comporterebbe un prolungamento di fatto, e a dismisura, del patto di prova che, come è noto, attualmente non può eccedere i 6 mesi (art. 10 L. 604/66). Invece, e per effetto della riforma del governo Renzi, il lavoratore dovrebbe soggiacere alle stesse regole che disciplinano il rapporto di lavoro in prova (libertà di licenziamento senza neppure diritto al preavviso) addirittura per 3 anni.

Quello indicato è però, per quanto in sé molto grave, solo lo scenario di minor impatto, perché presuppone pur sempre che allo spirare dei 36 mesi avvenga l'assunzione a tempo indeterminato. Ciò però non è scontato. Anzi, si deve ipotizzare che la riforma comporti solo (si fa per dire) il prolungamento del patto di prova esclusivamente nel caso di mansioni che richiedano un certo livello di professionalità e, dunque, un certo periodo di formazione: in casi come questi, dopo aver saggiato e comprovato, per 36 mesi, la docilità del lavoratore, può avere un senso assumerlo, per evitare di dover formare un altro lavoratore. Ma laddove la mansione sia di basso contenuto professionale, al datore di lavoro converrà - terminati i 36 mesi - ricominciare da capo, stipulando un nuovo contratto a termine con un nuovo lavoratore e risolvendo per sempre il rapporto con il lavoratore originario. Come è facilmente intuibile, in questo caso l'impatto della riforma Renzi dei contratti di lavoro a termine è ancora più devastante, perché destinata a creare ampie schiere di lavoratori precari e marginali, senza nessuna garanzia occupazionale a medio - lungo termine, e ciò proprio nell'ambito delle categorie che invece, essendo di basso profilo professionale, meriterebbero maggiori tutele (*Stefano Chiusolo*).