

**IL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO
A TEMPO DETERMINATO**

(il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)

seconda edizione aggiornata

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
00187 Roma – via Toscana, 1

Autori: Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe
Candido. Hanno collaborato Claudio Barbieri e Cristina
Rezzi. Progetto grafico di Noemi Moauro. Immagine di
copertina PhotoDisc Inc. Tipografia Copygraphic, Roma.
Finito di stampare nel mese di marzo 2002.

Premessa

Le risorse umane costituiscono il principale capitale dell'impresa alberghiera. L'uomo sarà sempre al centro del processo di erogazione del servizio turistico, attività svolta dalle persone per le persone.

Nel contempo, per cogliere tutte le opportunità connesse allo sviluppo dell'economia, per reagire tempestivamente ai mutamenti congiunturali, il Turismo ha bisogno, più di altri settori, di una reale flessibilità nell'impiego del lavoro.

Federalberghi da sempre propone un ripensamento in termini innovativi del rapporto tra impresa e lavoratore, abbandonando schemi e logiche ormai datati.

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato rappresenta un significativo passo in avanti nel cammino di semplificazione del contesto in cui operano le aziende del settore.

Abbiamo quindi ritenuto opportuno ricapitolare i tratti essenziali dell'istituto e fornire alcune prime note di commento, al fine di favorirne la proficua utilizzazione.

Allo stesso tempo, continueremo ad operare per sollecitare l'adozione di ulteriori miglioramenti della normativa, con l'obiettivo di rispondere con efficacia sempre maggiore alle esigenze delle imprese.

Bernabò Bocca
Presidente Federalberghi



INDICE

0. Guida alla lettura.....	9
1. L'evoluzione storica.....	11
il ciclo della rigidità	12
la stagione delle flessibilità.....	14
2. La riforma del sistema.....	18
gli obiettivi della direttiva.....	20
il decreto n. 368 e l'abolizione delle causali.....	21
ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo.....	24
ragioni di carattere sostitutivo.....	27
termine per relationem.....	31
mancanza delle ragioni: conseguenze	31
forma del contratto.....	33
contenuti del contratto.....	34
consegna del contratto.....	35
contratti occasionali di breve durata	36
divieti	37
misure di prevenzione degli abusi	40
proroga	42
prosecuzione del rapporto oltre il termine.....	45
successione dei contratti a termine.....	46
principio di non discriminazione.....	49
formazione.....	51
criteri di computo	52
informazioni	53
esclusione del lavoro temporaneo	54
esclusione dei rapporti a contenuto formativo.....	55
esclusione degli operai agricoli.....	55
esclusione dei lavoratori extra.....	56
esclusione dei dirigenti	58
esclusione dei lavoratori ortofrutticoli.....	59
conferma di discipline specifiche.....	60
lavoratori in mobilità.....	60
lavoratori anziani.....	61
sostituzione di dipendenti assenti.....	62
limiti quantitativi ed esenzioni	63
esenzione per l'avvio di nuove attività.....	64
esenzione dei contratti stagionali.....	65
esenzione per intensificazioni	66
esenzione per esecuzione di servizi definiti	66
ulteriori esenzioni.....	67

esenzione dei contratti di breve durata	68
diritto di precedenza nella riassunzione	70
abrogazioni	76
disciplina transitoria	77
salvaguardia dei contratti individuali	79
sanzioni	80
prospettive di modifica	81

3. Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 36883

relazione illustrativa	83
testo del decreto	93
apposizione del termine	95
disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo	95
divieti	96
disciplina della proroga	97
scadenza del termine e sanzioni	97
principio di non discriminazione	98
formazione	99
criteri di computo	99
informazioni	99
esclusioni e discipline specifiche	100
abrogazioni e disciplina transitoria	104
sanzioni	105

4. La direttiva comunitaria 28 giugno 1999, n. 70 106

da Maastricht ad Amsterdam	106
il testo della direttiva	107
articolo 1	112
articolo 2	112
articolo 3	113
articolo 4	113
l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato	114
preambolo	114
considerazioni generali	116
obiettivo	119
campo d'applicazione	119
definizioni	119
principio di non discriminazione	120
misure di prevenzione degli abusi	121
informazione e possibilità di impiego	121
informazione e consultazione	122
disposizioni di attuazione	122

5. Dalla concertazione al dialogo sociale.....124

la concertazione e il patto di Natale.....	124
il negoziato sul contratto a termine.....	128
il libro bianco e il dialogo sociale.....	146

6. Lo schema di decreto e il parere del Parlamento.....150

relazione illustrativa	150
testo dello schema di decreto.....	160
apposizione del termine	161
disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo.....	161
divieti	162
disciplina della proroga	163
scadenza del termine e sanzioni.....	163
principio di non discriminazione.....	164
formazione.....	164
criteri di computo	165
informazioni	165
esclusioni e discipline specifiche.....	165
abrogazioni e disciplina transitoria.....	168
atti del Senato della Repubblica	170
XI Commissione permanente, “Lavoro, Previdenza sociale”.....	170
seduta di mercoledì 25 luglio 2001	170
seduta di lunedì 30 luglio 2001.....	174
seduta di martedì 31 luglio 2001	176
seduta di mercoledì 1 agosto 2001	186
parere approvato dalla XI Commissione	191
atti della Camera dei Deputati.....	197
XI Commissione permanente, “Lavoro pubblico e privato”.....	197
seduta di mercoledì 25 luglio 2001	197
seduta di giovedì 26 luglio 2001.....	202
seduta di mercoledì 1 agosto 2001	205
seduta di giovedì 2 agosto 2001	212
proposta di parere del relatore.....	217
parere approvato dalla XI Commissione	219
XIV Commissione permanente, “Politiche dell’Unione europea”.....	222
seduta di giovedì 26 luglio 2001.....	222
parere approvato dalla XIV Commissione	227

7. Appendice normativa228

legge 18 aprile 1962, n. 230	228
decreto presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525	233
legge 20 maggio 1970, n. 300.....	237
decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876	238
decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17	239

legge 28 febbraio 1987, n. 56	240
legge 23 luglio 1991, n. 223	241
decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626	248
legge 8 marzo 2000, n. 53	253
legge 23 dicembre 2000, n. 388	254
Le guide degli alberghi.....	257

0. Guida alla lettura

Questo volume illustra e commenta la genesi ed il contenuto della nuova disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (decreto legislativo n. 368 del 2001), così come definita sulla base di un accordo tra le parti sociali, in attuazione di una direttiva comunitaria.

Il capitolo 1 ricostruisce l'evoluzione storica delle principali disposizioni in tema di contratto a termine, dall'unità d'Italia ai giorni nostri.

Il capitolo 2 propone una lettura ragionata del decreto legislativo n. 368, segnalando le diverse interpretazioni sin qui prospettate in relazione ai punti più controversi.

Il capitolo 3 contiene il testo del decreto legislativo n. 368 e della relazione illustrativa predisposta dal Governo.

Il capitolo 4 contiene il testo dell'accordo europeo e della direttiva comunitaria n. 70 del 1999 sui contratti a termine.

Il capitolo 5 ricostruisce, attraverso la citazione delle cronache giornalistiche, il processo che ha visto per oltre un anno le principali parti sociali impegnate nella ricerca di un accordo per il recepimento delle direttiva.

Il capitolo 6 contiene il testo originario del provvedimento e i resoconti dei lavori parlamentari che ne hanno determinato una parziale modifica.

Il capitolo 7 opera una raccolta sistematica della legislazione concernente il contratto a termine.

1. L'evoluzione storica

La prima norma italiana di diritto del lavoro entrò in vigore nel 1865. Era l'articolo 1628 del codice civile, ai sensi del quale a nessuno veniva consentito di "obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo e per una determinata impresa".

In altri termini, quel che sino ai giorni nostri ha costituito l'eccezione (cioè il contratto a tempo determinato), un tempo costituiva la regola.

Per converso, la regola che dal 1962 ha assunto carattere (quasi) inderogabile (cioè il contratto a tempo indeterminato) costituiva a quei tempi oggetto di divieto assoluto.

Non si trattava di un capriccio del legislatore, ma del logico frutto dell'epoca. La disposizione, ispirata dal codice napoleonico, segnava infatti il tramonto definitivo della economia feudale, affermando il divieto di contratti che asservisero il lavoratore per tutta la propria vita.

Il trascorrere degli anni e, soprattutto, l'evoluzione del sistema economico hanno determinato una radicale trasformazione di tale scenario.

Con l'affermarsi della società industriale prese il sopravvento un nuovo modello culturale e normativo in cui la stabilità del rapporto di lavoro (e, quindi, il contratto a tempo indeterminato) veniva vista non più come forma di asservimento ma come strumento di tutela del lavoratore e, pertanto, privilegiata dall'ordinamento.

Il complesso dei vincoli che oggi caratterizza il rapporto di lavoro dipendente è per l'appunto frutto di una progressiva stratificazione di norme animate da tale filosofia.

il ciclo della rigidità

L'articolo 2097 del codice civile del 1942, che fu in vigore sino al 1962, stabiliva che “il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'ultimo caso l'applicazione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato”.

In altre parole, pur in presenza di alcune limitazioni, era demandata alla facoltà delle parti la possibilità di decidere se apporre un termine alla durata del rapporto di lavoro.

La svolta fu impressa nel 1962, da una legge appositamente dedicata alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato¹, la quale si apriva affermando che “il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato” (salvo le eccezioni esplicitamente indicate).

Non venivano peraltro introdotti nuovi limiti alla facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Continuavano, cioè, ad applicarsi gli articoli 2118 e 2119 del (nuovo) codice civile, risalenti al 1942, in base al quale

¹ legge 18 aprile 1962 n. 230, recante “Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato”, in Gazzetta Ufficiale 17 maggio 1962, n. 125.

l'unico limite al licenziamento (o alle dimissioni) consisteva nella necessità di rispettare il preavviso.

Qualche anno prima la legge aveva vietato il cosiddetto “appalto di manodopera”, stabilendo conseguenze di carattere penale per i trasgressori². Lo scopo perseguito dal legislatore era di evitare che l'imprenditore acquisisse fittiziamente la qualità di appaltante al fine di eludere gli obblighi e le conseguenti responsabilità derivanti dalla costituzione del rapporto di lavoro subordinato in genere. Negli anni successivi tale disposizione si legherà con altri elementi di un sistema più ampio che tende nel complesso a scoraggiare l'uso del contratto a tempo determinato.

Nel 1966 viene introdotto il principio secondo cui “il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo”³.

L'ulteriore affermazione del principio si ebbe nel 1970, con il famoso “Statuto dei lavoratori” che sanziona il licenziamento illegittimo con l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro⁴.

² legge 23 ottobre 1960, n. 1369, recante “Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi”, in Gazzetta Ufficiale 25 novembre 1960, n. 289.

³ legge 15 luglio 1966, n. 604, recante “Norme sui licenziamenti individuali”, in Gazzetta Ufficiale 6 agosto 1966, n. 195.

⁴ legge 20 maggio 1970, n. 300, recante “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, in Gazzetta ufficiale 27 maggio 1970, n. 131.

Il ciclo si è chiuso nel 1990, con la estensione della tutela contro i licenziamenti anche alle piccole imprese e l'abolizione della cosiddetta facoltà di recesso "ad nutum" (cioè, con un semplice gesto)⁵.

Da notare come siano stati necessari più di cento anni per pervenire alla completa inversione della regola stabilita nel 1865.

la stagione delle flessibilità

Altrettanto interessante è la circostanza che, prima ancora che la tendenza storica all'irrigidimento dei rapporti di lavoro raggiungesse il proprio culmine, l'ordinamento abbia iniziato a dar segno di una nuova inversione di marcia⁶.

La stagione del ritorno alla flessibilità si apre nel 1977, con un decreto legge che prevede – proprio per il settore turismo – la possibilità di stipulare contratti a termine qualora si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico⁷.

⁵ legge 11 maggio 1990, n. 108, recante "Disciplina dei licenziamenti individuali", in Gazzetta Ufficiale 11 maggio 1990, n. 108.

⁶ per un approfondimento dei contenuti di questo paragrafo si rinvia al volume "La flessibilità del mercato del lavoro", di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, ISTA, Roma, 1999.

⁷ decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, recante "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo", in Gazzetta Ufficiale 7 dicembre 1977, n. 333, convertito, con

Si tratta di una novità limitata a casi specifici e condizionata⁸, ma di sicuro interesse. Nel 1978 la norma viene prorogata⁹ e, nel 1979, viene definitivamente inserita nell'ordinamento¹⁰. Bisognerà poi attendere il 1983 per registrare l'estensione di tale possibilità a tutti i settori produttivi¹¹.

Un ulteriore segnale è dato, nel 1984, dall'introduzione della disciplina del lavoro a tempo parziale¹². Viene per tal via intaccato uno dei due pilastri su cui si fonda la prassi generale, che considera il rapporto di lavoro unicamente in senso classico, cioè a tempo pieno ed indeterminato.

Il secondo pilastro viene aggredito nel 1987, con l'attribuzione ai contratti collettivi di tutti i settori della

modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, in Gazzetta Ufficiale 4 febbraio 1978, n. 35.

⁸ era infatti necessario richiedere di volta in volta l'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro

⁹ legge 24 novembre 1978, n. 737, recante "Proroga dell'efficacia delle norme sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo", in Gazzetta Ufficiale 25 novembre 1978, n. 330.

¹⁰ legge 26 novembre 1979, n. 598, recante "Ulteriore proroga dell'efficacia delle norme sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo", in Gazzetta ufficiale 29 novembre 1979, n. 326.

¹¹ articolo 8 bis, legge 25 marzo 1983, n. 79, concernente la "conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, recante misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione", in Gazzetta Ufficiale 30 marzo 1983, n. 87.

¹² legge dicembre 1984, n. 863, concernente la "conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali", in Gazzetta Ufficiale 22 dicembre 1984, n. 351.

facoltà di definire nuove ipotesi in cui è consentita la stipula di contratti a tempo determinato¹³.

La medesima disposizione¹⁴ legittimava formalmente lo svolgimento dei rapporti di lavoro extra, sino ad allora “governati” dalle parti sociali¹⁵ ma privi di un esplicito riferimento legislativo¹⁶.

I contratti collettivi nazionali di lavoro¹⁷ e la contrattazione integrativa, partendo da tale base giuridica, sono intervenuti ripetutamente sulla materia della flessibilità, individuando soluzioni innovative di larga applicazione.

Ed è proprio sulla base di quanto stabilito dal CCNL Turismo¹⁸ che nel 1995 è stata sancita la possibilità di

¹³ articolo 23, comma 1, legge 28 febbraio 1987, n. 56, recante “Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro”, in supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987, n. 51.

¹⁴ articolo 23, comma 3, legge n. 56 del 1987.

¹⁵ protocollo 10 giugno 1983, sottoscritto Faiat, Fipe, Asap, Fata, Filcams, Fiscascat, Uiltucs.

¹⁶ l'intesa tra le parti sociali fu poi seguita dalla circolare del Ministero del Lavoro 17 giugno 1983, n. 79 che, “pur richiamando la necessità di applicare le procedure allora vigenti, invitava gli uffici ad una elastica interpretazione della normativa, escludendo la sussistenza del dolo o della colpa nel caso di assunzioni determinate da un obiettivo stato di necessità e non già dal deliberato intento di evadere l'obbligo di legge”.

¹⁷ si vedano, in particolare, il CCNL Turismo 6 ottobre 1994 ed il CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

¹⁸ si veda la dichiarazione congiunta posta in calce all'articolo 58 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994.

assumere a tempo determinato tutto il personale dipendente dalle aziende stagionali del settore¹⁹.

E' poi intervenuto il cosiddetto "pacchetto Treu"²⁰, che ha attenuato le sanzioni previste nel lontano 1962 per i casi di violazione della disciplina sui contratti a tempo determinato.

La medesima legge ha introdotto nel nostro ordinamento il lavoro temporaneo²¹, derogando parzialmente al divieto di appalto di manodopera stabilito dal legislatore del 1960.

Con la finanziaria per l'anno 1999 è stata infine disposta l'elevazione a tre giorni della durata massima dei rapporti di lavoro extra²².

Il decreto legislativo n. 368 del 2001 costituisce quindi una tappa di un processo avviato da lunga data, nel corso del quale sono state progressivamente ampliate le fattispecie in cui è consentita l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro subordinato²³.

¹⁹ decreto del presidente della Repubblica n. 11 luglio 1995, n. 378, in Gazzetta Ufficiale 15 settembre 1995, n. 216.

²⁰ legge 24 giugno 1997 n. 196, recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", in Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario.

²¹ cosiddetto lavoro interinale o lavoro in affitto.

²² articolo 54, comma 4, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, in supplemento ordinario n. 210/L alla Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 1998, n. 302.

²³ decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, recante "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES", in Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235.

2. La riforma del sistema

Il decreto legislativo n. 368, in vigore dal 24 ottobre 2001, stabilisce i principi generali ed i requisiti minimi per la stipulazione di contratti a termine, semplificando e razionalizzando il quadro normativo e ponendo la legislazione italiana al livello di quella esistente negli altri paesi europei.

Esso, infatti, intende contribuire al miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e definendo un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dalla utilizzazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato²⁴.

Il decreto abroga e sostituisce pressoché integralmente la precedente disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato.

Le innovazioni non riguardano unicamente la legge in senso stretto. Anche le norme dei contratti collettivi di lavoro che, a partire dal 1987, avevano regolato la materia, risultano in massima parte superate o, comunque, da ridefinire alla luce della nuova disciplina.

Più che davanti ad una nuova legge ci troviamo quindi davanti ad un nuovo sistema, ancora non del tutto

²⁴ Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ottobre 2001, capitolo II.3.5.

compiuto²⁵, con la necessità di confrontarci con tutte le difficoltà connesse alla sua comprensione ed alla sua attivazione.

Né può essere dimenticato che il decreto legislativo n. 368, così come il confronto negoziale che lo ha partorito, trovano il proprio riferimento principale in una direttiva comunitaria che, a sua volta, recepisce integralmente un accordo sindacale stipulato dalle confederazioni europee.

Alle usuali difficoltà che accompagnano la interpretazione di una norma di nuova emanazione, si aggiunge una sfida del tutto nuova, connessa alla necessità di leggere secondo i criteri interpretativi tradizionali un articolato che, pur indossando l'abito della legge, resta "figlio" di una trattativa sindacale e di questa reca con evidenza tutti i tratti somatici.

In alcuni casi, laddove sono state apportate modifiche al testo concordato tra le parti sociali, appare più facilmente individuabile la volontà del legislatore. Tale volontà trova, a volte, esplicita argomentazione negli atti parlamentari.

Ulteriori utili segnali interpretativi si possono trarre dalla relazione governativa che accompagna il provvedimento nonché dalle differenze riscontrabili tra il testo iniziale della relazione e quello emendato in seguito al dibattito parlamentare.

La circostanza che anche la dottrina si sia accostato al tema con estrema cautela e non senza registrare al proprio interno

²⁵ si dirà, più avanti, della graduale entrata a regime di una parte della disciplina e del ruolo che la stessa attribuisce alla contrattazione collettiva.

sostanziali divergenze di opinioni costituisce un'ulteriore prova della complessità della materia.

In questo senso, appare opportuno precisare che, nella fase di prima applicazione del provvedimento, l'obiettivo che questo volume si propone non può evidentemente essere quello di esaurire e risolvere il complesso degli interrogativi concernenti i vincoli e le opportunità recati dalla nuova disciplina.

Nelle pagine che seguono, sarà proposta una sintesi ragionata delle nuove disposizioni, segnalando per ciascun argomento le diverse interpretazioni che iniziano ad affacciarsi sulla materia ed operando gli opportuni rinvii alle fonti che possono agevolarne la lettura e la comprensione.

Saranno altresì riproposti gli orientamenti giurisprudenziali ed amministrativi che, pur formulati in vigenza della legge n. 230 del 1962, appaiono mantenere carattere di attualità, in ragione delle similitudini (o, in alcuni casi, dell'assoluta identità testuale) che emergono dal confronto tra la vecchia e la nuova normativa.

gli obiettivi della direttiva

La direttiva comunitaria affronta il tema del contratto a termine partendo dal presupposto che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori.

Viene, peraltro, precisato che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori

di lavoro sia a quelle dei lavoratori e che rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori.

Date tali premesse, viene stabilito un duplice obiettivo²⁶:

- migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, si afferma che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi.

La direttiva fornisce un esempio di condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico²⁷.

il decreto n. 368 e l'abolizione delle causali

La novità principale dettata dal decreto n. 368 del 2001 è costituita dal fatto che non viene riproposta l'elencazione

²⁶ clausola 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

²⁷ clausola 2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

tassativa di casi in cui era consentita la stipula del contratto a tempo determinato.

Si tratta di un sostanziale ed apprezzabile ampliamento della facoltà di stipulare contratti a termine, con contestuale inversione della dinamica di valutazione, non più riferita alle singole attività ma alle esigenze organizzative aziendali.

Secondo una interpretazione ancora più estensiva, la legislazione non dovrebbe essere interpretata come un'estensione dei casi in cui il contratto a tempo indeterminato è ammissibile ma come un mutamento sostanziale di prospettiva, concretizzatosi addirittura nella trasformazione dell'eccezione in regola.

Dall'abrogazione dell'articolo 1 della legge n. 230 del 1962, che definiva l'eccezionalità del contratto a tempo determinato rispetto alla tipicità di quello a tempo indeterminato, si evincerebbe quindi l'equiparazione di status giuridico tra contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato.

Occorre peraltro segnalare come entrambe le considerazioni sopra esposte (sulla parità di status giuridico e sulla trasformazione della eccezione in regola), inizialmente contenute anche nella relazione governativa che accompagnava lo schema di decreto, siano state successivamente espunte dal testo, a causa dei rilievi formulati in Parlamento in relazione al plateale contrasto con quanto affermato dalla direttiva comunitaria in tema di "forma comune" del rapporto di lavoro.

Da ultimo, è doveroso evidenziare come non siano mancati commenti negativi indirizzati alla tecnica legislativa che ha guidato la formulazione dell'articolo 1.

In particolare, è stato affermato che la norma aperta, pur apprezzabile per la maggiore capacità di “adeguamento della fattispecie legale nei confronti della varietà dei casi che si presentano nella realtà, è certamente più indefinita rispetto ad una definizione dettagliata”. Con la conseguenza di aumentare l’incertezza del datore di lavoro e di “affidare al giudice, in modo molto più penetrante che in passato, il compito di verificare se il rapporto a termine sia o meno legittimo”²⁸.

Secondo tale teoria, il legislatore “ha posto una sorta di regola del giustificato motivo di apposizione del termine, che lascia al giudice una amplissima discrezionalità nella valutazione circa la sussistenza o no della motivazione idonea in ciascun caso concreto, in sostanziale analogia con la disciplina del licenziamento individuale. E’ così come questa tecnica ha prodotto sul piano pratico il risultato di una marcata rigidità della disciplina del licenziamento, è prevedibile che essa produrrà un risultato analogo anche nel campo dei contratti a termine”²⁹.

Altrettanto interessanti (e più convincenti) appaiono le repliche a tale teoria, secondo cui “la nuova clausola generale svolge la stessa funzione liberalizzante, con la stessa cautela essenzialmente quantitativa, che era propria delle ipotesi di fonte collettiva ora eliminate. Il controllo del giudice sul rispetto della clausola generale deve quindi limitarsi a

²⁸ Relazione introduttiva del Seminario sulla nuova legge in materia di lavoro a termine, di Valerio Speciale, CESRI - LUISS, Roma, 22 ottobre 2001.

²⁹ La nuova normativa del contratto a termine, di Pietro Ichino, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

verificare l'effettiva sussistenza di una ragione oggettiva non arbitraria o illecita di utilizzazione del lavoro a termine, senza sindacare le scelte organizzative del datore di lavoro e senza pretendere l'inevitabilità del termine tipica delle sole occasioni temporanee di lavoro”³⁰.

ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo

Il comma 1 dell'articolo 1 consente l'apposizione di un termine alla durata del rapporto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

L'uso dei termini “tecnico, organizzativo e produttivo” sembra diretto a comprendere tutte le esigenze che trovino origine nel buon funzionamento dell'impresa³¹.

Devono sussistere dunque “motivazioni economiche in senso lato, connesse all'andamento della produzione, al tipo di organizzazione del lavoro e della attività produttiva, alle caratteristiche tecniche del processo e dei prodotti, con una esemplificazione che somiglia ad una categoria riassuntiva e rinvia ad una serie di casi”³².

E' stato addirittura affermato che “il legislatore, tenuto conto della genericità delle previsioni contenute al primo comma

³⁰ La giustificazione del termine, di Antonio Vallebona, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

³¹ Confcommercio, nota 9 agosto 2001, n. 3296

³² Valerio Speciale, 2001, cit.

dell'articolo 1 del decreto, avrebbe potuto prevedere più semplicemente che l'imprenditore possa fare ricorso al termine in tutti i casi nei quali ne abbia necessità". Si deve pertanto ritenere che "il legislatore abbia inteso stabilire un nuovo tipo di rapporto tra il datore di lavoro ed il lavoratore consentendo al primo di individuare una causa qualsiasi di stipulazione del contratto a termine, tutte essendo parimenti degne di giustificarlo: ha posto però il solo limite della reale sussistenza di quella causa la quale potrà e dovrà essere verificata dal lavoratore prima ed, eventualmente, dal giudice in un momento successivo"³³.

Secondo parte della dottrina, le ragioni economiche che giustificano l'apposizione del termine devono essere ricondotte alla categoria della temporaneità³⁴. In senso contrario, è stato affermato che "un primo passo verso la corretta interpretazione ... consiste nel rigettare le letture riduttive della lettera della legge, e segnatamente l'orientamento volto a riconoscere la legittimità dell'apposizione del termine soltanto in presenza di una occasione meramente temporanea di lavoro"³⁵.

In termini esemplificativi, è stato prospettato il caso in cui il termine sia "determinato dall'acquisizione di specifiche commesse, dalla necessità di organizzare o riordinare un archivio, di effettuare un inventario, di procedere ad operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria, di

³³ La giustificazione del termine, di Riccardo Atanasio, in Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato", Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

³⁴ Valerio Speciale, 2001, cit.

³⁵ Apposizione del termine, di Michele Tiraboschi, in Il nuovo lavoro a termine, a cura di Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2002.

accelerare i ritmi di produzione, in vista della scadenza di un termine di consegna di una determinata commessa, etc.”³⁶.

E’ stato inoltre affermato che si può “in ogni caso ritenere che la formulazione dell’articolo 1 comprenda tutte le ipotesi già oggi ammissibili”³⁷. In questo senso, la dottrina ha affermato che la clausola generale “deve essere interpretata in modo da consentire almeno la stessa ampiezza di utilizzazione del lavoro a termine” (prevista in precedenza) “dovendosi escludere un irrigidimento del sistema, certamente non voluto dal legislatore”³⁸.

Inoltre, in alcuni casi, i confini delle ipotesi attuali vengono implicitamente ampliati mediante la formulazione adottata dall’articolo 10 del decreto n. 368 del 2001, che pur si riferisce all’esenzione dai limiti quantitativi e non all’introduzione di nuove causali.

E’ stato tuttavia rilevato che solo per alcune delle fattispecie³⁹ previste dai commi 7 e 8 dell’articolo 10 si può affermare pacificamente la piena legittimità⁴⁰, mentre altre costituiranno legittime cause di apposizione del termine solo nella misura in cui rispecchino i requisiti previsti dall’articolo 1.

³⁶ Confindustria, nota 10 ottobre 2001.

³⁷ Confcommercio, 2001, cit.

³⁸ I requisiti sostanziali di ammissibilità del termine, di Antonio Vallebona, in *La nuova disciplina del lavoro a termine*, a cura di Luigi Menghini, Ipsoa, Milano, 2002.

³⁹ tra queste, le esigenze sostitutive, i lavori stagionali, l’intensificazione di attività, l’esecuzione di un’opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, etc.

⁴⁰ Valerio Speciale, 2001, cit.

ragioni di carattere sostitutivo

I confini del campo di applicazione della norma risultano di più agevole individuazione nel caso delle ragioni di carattere sostitutivo.

In termini formali, tale categoria sembra rappresentare un genere a parte, la cui peculiarità è sottolineata dalla formulazione della norma, che distingue mediante la congiunzione “o” le ragioni di carattere sostitutivo dalle ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo.

In sostanza, la congiunzione finisce qui con l’assumere valore esplicativo o inclusivo e non disgiuntivo. Le ragioni di carattere sostitutivo sono infatti evidentemente connesse ad esigenze di carattere organizzativo e/o produttivo. In tal senso, la precisazione operata dal legislatore chiarisce uno dei possibili significati della categoria principale.

Per definire la portata innovativa della norma, appare utile operare un confronto con la normativa previgente, che consentiva l’apposizione del termine quando l’assunzione avesse luogo per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro⁴¹.

Una evidente novità dettata dal decreto legislativo n. 368 è data dal fatto che da oggi in poi la sostituzione potrà avvenire anche in relazione ad assenze che non comportino, per il lavoratore sostituito, il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

⁴¹ articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962

Occorre inoltre domandarsi se, in tale ipotesi, l'assunzione a termine debba essere necessariamente connessa ad un'assenza in senso stretto, o se la ragione di carattere sostitutivo si possa realizzare anche in altri casi, quale ad esempio una diversa collocazione del sostituito che pur continua a prestare la propria opera in seno all'azienda⁴².

Su un caso analogo si era espresso il Ministero del Lavoro in vigenza della legge n. 230 del 1962, precisando che il temporaneo distacco o comando di un lavoratore determini la temporanea vacanza del posto di lavoro, con conseguente possibilità di stipulare un contratto a termine in sostituzione⁴³.

Nel medesimo senso si era orientata la giurisprudenza di legittimità, secondo cui la vacanza di un posto all'interno dell'organizzazione aziendale può verificarsi non solo nel caso in cui il lavoratore da sostituire debba sospendere totalmente la propria attività lavorativa, ma anche nel caso in cui questi, trovandosi nella temporanea impossibilità di svolgere compatibili con le sue condizioni, funga da causa determinante dell'assunzione del sostituto, chiamato a sopperire ad effettive esigenze aziendali sorte a seguito della suddetta vacanza⁴⁴.

E' opportuno aggiungere che la sostituzione non deve necessariamente riguardare un solo lavoratore. Già in vigenza della legge n. 230 la giurisprudenza sancì la legittima

⁴² un esempio classico è costituito dalla sostituzione del lavoratore in trasferta o missione.

⁴³ Ministero del Lavoro, lettera circolare 25 giugno 2001; nota 21 giugno 2001 prot. n. 5/26702/49/cot-a.

⁴⁴ Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, in Foro italiano, 1995, I, 1152.

stipulazione di uno o più contratti a termine per sostituire, in tempi successivi, una pluralità di lavoratori⁴⁵.

Si ritiene inoltre opportuno, al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, continuare ad indicare nel contratto di lavoro a termine il nome (o i nomi) del lavoratore sostituito, sulla falsariga di quanto a suo tempo richiesto dal Ministero del Lavoro⁴⁶.

Si ricorda che il datore di lavoro conserva il potere di adibire il sostituto alle mansioni che meglio si adattano alla sua capacità ed esperienza, ricorrendo in tutto o in parte ad altri lavoratori per lo svolgimento delle mansioni proprie del lavoratore sostituito⁴⁷.

Il datore di lavoro può infatti legittimamente adibire il sostituto a mansioni diverse - comprese le mansioni inferiori - da quelle del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, senza che ciò abbia conseguenze in ordine all'apposizione del termine al contratto di lavoro⁴⁸.

Ricordiamo che la giurisprudenza ha ritenuto ammissibile una "sfasatura temporale" tra la durata dell'assenza e quella

⁴⁵ Cassazione 30 agosto 1986, n. 5324, in *Giustizia civile*, 1987, I, 100.

⁴⁶ Ministero del Lavoro, nota 19 aprile 1963, n. 23462.

⁴⁷ Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1993, 1336; Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, cit.

⁴⁸ Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1993, 336; Cassazione 7 novembre 1990, n. 10702, in *Repertorio del Foro Italiano*, 1990; Cassazione 23 febbraio 1987, n. 1919, in *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro*, 1987, 393; Cassazione 8 aprile 1986, n. 2457, in *Repertorio del Foro Italiano*, 1986.

della sostituzione, nel senso che la durata del rapporto del lavoratore assunto a tempo determinato non deve necessariamente coincidere con quella dell'assenza del lavoratore sostituito.

In particolare, non è richiesta la coincidenza tra l'inizio dell'assenza del lavoratore sostituito e l'inizio del rapporto di lavoro del sostituto, atteso che il datore di lavoro non è obbligato a rimpiazzare immediatamente i lavoratori assenti; la mancanza di tale coincidenza costituisce pertanto un dato irrilevante ove non emerga un dimostrato intento fraudolento da parte del datore di lavoro. L'assunzione a termine deve quindi ritenersi legittima anche nel caso la sostituzione avvenga in un periodo successivo all'inizio dell'assenza⁴⁹.

Inoltre, secondo il Ministero del lavoro, un modesto sfasamento tra l'inizio dell'assenza del sostituito e l'inizio del lavoro del sostituto non esclude di per sé la legittimità dell'assunzione a termine, qualora non sia dubbio che la necessità dell'assunzione è sorta proprio in relazione all'assenza del lavoratore sostituito. Nel caso di specie, il Ministero si era espresso in ordine alla possibilità di assumere un lavoratore a tempo determinato, prima dell'inizio dell'assenza del lavoratore da sostituire, per provvedere all'istruzione del sostituto ed al conseguente passaggio di consegne⁵⁰.

⁴⁹ Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, cit.; Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1993, 1013.

⁵⁰ Ministero del Lavoro, lettera circolare 16 novembre 1991, n. 5305.

termine per relationem

Il comma 2 dell'articolo 1 presenta una novità relativa alla esplicita indicazione della possibilità di individuare il termine "indirettamente".

Per tal via viene confermata la possibilità di stabilire un termine "per relationem", con riferimento, cioè, ad un evento futuro il cui verificarsi sia relativamente certo, ancorché se ne ignori il momento.

Tale possibilità era stata peraltro esplicitamente ammessa in via amministrativa già nella fase di prima applicazione della legge n. 230 del 1962, affermando che "il termine finale [...] non deve necessariamente identificarsi con l'indicazione di una data futura e certa, proprio perché nella maggior parte dei casi non appare possibile prefissare una data certa di scadenza del contratto"⁵¹.

mancanza delle ragioni: conseguenze

La legge n. 230 del 1962 stabiliva espressamente, per il caso di mancata giustificazione del termine, l'automatica conversione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Anche il decreto legislativo n. 368 del 2001 prevede tale sanzione, ma ne riferisce l'operatività solamente a due casi:

⁵¹ Ministero del Lavoro, nota 19 aprile 1963, n. 23462.

- l'illegittima prosecuzione del rapporto oltre il termine;
- la successione dei contratti nel tempo in assenza del prescritto intervallo.

La dottrina si pertanto è interrogata in ordine alla sorte del contratto a termine stipulato in assenza di una delle ragioni richieste dall'articolo 1 del decreto n. 368 del 2001.

Nel silenzio della legge, sembrerebbe dover trovare applicazione il principio generale di cui all'articolo 1418 del codice civile, che sancisce la nullità del contratto contrario a norma imperativa.

In proposito, occorre considerare che, ai sensi dell'articolo 1419, secondo comma, del codice civile, "la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative".

Pertanto, la nullità investirebbe solo il patto relativo al termine e il contratto di lavoro rimarrebbe valido, tramutandosi in contratto a tempo indeterminato.

Nel caso di specie appare peraltro applicabile il primo comma dell'articolo 1419 del codice civile, ai sensi del quale "la nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità".

Pertanto se è comprovata la volontà ipotetica di non concludere il contratto senza il termine nullo, ne consegue la

nullità dell'intero contratto. “Trattandosi di volontà negativa, questa volontà ipotetica può essere anche di un solo contraente, e quindi anche del solo datore di lavoro”⁵².

In tal senso, è da valutare la opportunità di esprimere tale volontà all'interno del contratto individuale, affermando a chiare lettere il valore che le parti attribuiscono all'apposizione del termine.

forma del contratto

Il comma 2 dell'articolo 1 stabilisce che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

Come si ricorderà, l'obbligo di forma scritta era già previsto dall'articolo 1 della legge n. 230 del 1962.

In proposito, si continua a richiedere la sussistenza di un vero e proprio contratto, cioè di un atto condiviso (e, nel caso di specie, sottoscritto) da entrambe le parti.

Ad esempio, il requisito della forma scritta non è soddisfatto nel caso in cui la previsione del termine sia contenuta solo nella proposta scritta formulata dal datore di lavoro, la quale non sia accettata dal lavoratore con atto munito anch'esso di forma scritta⁵³.

⁵² Antonio Vallebona, 2001, cit.

⁵³ Cassazione, 16 ottobre 1986, n. 6076.

E' inoltre opportuno ricordare che la giurisprudenza ha più volte affermato che la redazione e la sottoscrizione dell'atto devono essere anteriori o almeno contestuali all'inizio dell'attività lavorativa⁵⁴.

contenuti del contratto

Una sostanziale novità è costituita dalla necessità di indicare per iscritto le ragioni per le quali viene stipulato il contratto.

In proposito, è stato anzitutto “escluso che il termine finale possa essere desunto da un atto diverso da quello contenente le motivazioni dell'assunzione a tempo determinato”⁵⁵.

Secondo il Governo, “l'obbligo di indicare la motivazione oggettiva che giustifica l'apposizione del termine [...] letto nel quadro delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1, costituisce una garanzia in qualche modo equivalente a quella costituita dalle causali elencate dalla legge n. 230 del 1962”⁵⁶.

Appare chiaro, inoltre, che “il legislatore, con la disposizione in esame, ha inteso unificare le conseguenze dell'assenza tout

⁵⁴ Cassazione, 12 novembre 1993, n. 11173; Cassazione, 28 gennaio 1987, n. 832.

⁵⁵ Valerio Speciale, 2001, cit.

⁵⁶ Senato della Repubblica, XI Commissione permanente (Lavoro, Previdenza sociale), intervento dell'on.le Maurizio Sacconi, Sottosegretario Ministero Lavoro e Politiche Sociali, 1 agosto 2001.

court dell'apposizione scritta del termine rispetto a quella della mancata specificazione delle ragioni giustificative⁵⁷.

L'adempimento di tale obbligo, volto ad offrire al lavoratore le opportune garanzie, non può evidentemente risolversi in una mera espressione tautologica, quale la ripetizione del dettato di legge.

Il datore di lavoro, dopo aver indicato nel contratto individuale la ragione che ha determinato l'assunzione, dovrà porre attenzione a che, nel concreto svolgimento del rapporto, permanga la necessaria coerenza tra l'effettiva ragione e l'attività svolta dal lavoratore, avendo cura che tale collegamento permanga sino alla scadenza del contratto⁵⁸.

consegna del contratto

Il comma 3 dell'articolo 1, nel confermare l'obbligo di consegnare al lavoratore copia dell'atto scritto, stabilisce che tale adempimento debba avvenire entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Secondo la dottrina, in assenza della consegna dell'atto scritto al lavoratore, "il datore di lavoro è soggetto alla più grave delle sanzioni, e cioè la conversione (del contratto a termine) in contratto a tempo indeterminato"⁵⁹.

⁵⁷ I requisiti formali, di Fiorella Lunardon, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

⁵⁸ Confindustria, 2001, cit.

⁵⁹ Michele Tiraboschi, 2002, cit.

contratti occasionali di breve durata

Il comma 4 dell'articolo 1 conferma che l'atto scritto non è necessario quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

Anche in questo caso, è d'obbligo più di una precisazione.

Anzitutto, si evidenzia che l'esigenza dell'atto scritto può essere superata solo in presenza di due condizioni, che devono coesistere contemporaneamente: la durata del rapporto, "non superiore a dodici giorni", e la sua natura, "puramente occasionale".

Un'ulteriore riflessione va rivolta alla circostanza che l'atto scritto, non va considerato un mero aggravio di carattere amministrativo, ma come uno strumento atto a conferire certezza al rapporto, che costituisce una forma di garanzia per entrambe le parti e, quindi, anche in favore del datore di lavoro⁶⁰.

In termini operativi è inoltre utile ricordare che, nella gran parte dei casi, il datore di lavoro è comunque tenuto a fornire al lavoratore un insieme di informazioni concernenti le condizioni applicabili al rapporto di lavoro⁶¹.

⁶⁰ tali considerazioni, qui formulate in relazione ai rapporti occasionali di durata non superiore a dodici giorni, sono ovviamente estensibili ai rapporti di lavoro esclusi dal campo di applicazione del decreto ai sensi dell'articolo 10 del decreto n. 368 del 2001.

⁶¹ decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di

Si ricorda, ancora, che il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola e, nel caso in cui non si applichi il contratto collettivo, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, i termini del preavviso di licenziamento, nonché la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro⁶².

divieti

L'articolo 3 del decreto n. 368 del 2001 elenca i casi di espresso divieto di apposizione del termine, mutuando in buona parte la disciplina stabilita per il lavoro temporaneo⁶³.

Prima di passare all'elencazione dei divieti, si ritiene opportuno premettere come la tecnica legislativa adottata possa sottintendere e confermare il nuovo assetto assunto dal sistema, in virtù del quale si è reso necessario indicare espressamente non più le cosiddette causali specifiche che

informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”, in Gazzetta Ufficiale 12 giugno 1997, n. 135.

⁶² articolo 9 bis, comma 3, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, recante “Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale” in Gazzetta Ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, in Gazzetta Ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario.

⁶³ articolo 1, comma 4, legge n. 196 del 1997.

consentono l'apposizione del termine, ma i casi nei quali è vietata la stipulazione di tali contratti.

In senso opposto, è stato osservato che “la valutazione di conformità all'ordinamento di ipotesi di assunzione a termine si articola ora ... in una doppia verifica, positiva – la sussistenza delle ragioni produttive, sostitutive, organizzative e tecniche – e negativa – l'assenza di ipotesi di divieto”⁶⁴.

Non sarà consentito assumere a tempo determinato per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero⁶⁵.

Sarà altresì vietato l'uso dei contratti a termine nelle unità produttive che nei sei mesi precedenti siano state interessate da licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato⁶⁶. Tale divieto potrà essere superato dalla contrattazione collettiva⁶⁷.

In ogni caso, il divieto non opera se il contratto a termine è concluso per l'assunzione di lavoratori in mobilità⁶⁸, per la sostituzione di lavoratori assenti e per la stipula di contratti di durata iniziale non superiore a tre mesi.

⁶⁴ Divieti, di Giuseppe Mautone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

⁶⁵ articolo 3, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁶⁶ articolo 3, comma 1, lettera b), decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁶⁷ la norma opera riferimento agli “accordi sindacali”.

⁶⁸ ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge legge 23 luglio 1991, n. 223, recante “Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro”, in Gazzetta Ufficiale 27 luglio 1991, n. 175, supplemento ordinario.

A quest'ultimo proposito, merita evidenziare come la circostanza che sia stato espressamente operato riferimento alla durata "iniziale" induce a ritenere che il contratto, inizialmente stipulato per una durata non superiore a tre mesi, possa essere successivamente prorogato nel rispetto della disciplina generale della proroga.

Con riferimento ai casi di sostituzione di lavoratori assenti ed ai contratti di durata inferiore a tre mesi, appare opportuno ricordare che, per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni⁶⁹.

Più in generale, la circostanza che il divieto di assunzione a termine sia collegata ai licenziamenti collettivi effettuati ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, induce a ritenere che il divieto stesso si applichi solo ai datori di lavoro assoggettati a tale legge, con esclusione quindi dei datori di lavoro non imprenditori o degli imprenditori con meno di sedici dipendenti⁷⁰.

È inoltre vietata l'assunzione a termine nelle unità produttive che abbiano fatto ricorso per una parte del personale alla cassa integrazione, sempre nel limite delle identità di mansioni ed anche perché i lavoratori sospesi avrebbero

⁶⁹ articolo 8, comma 1, legge n. 223 del 1991.

⁷⁰ I divieti di contratto a termine, di Michele Miscione, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

comunque la precedenza nel reinserimento, sia pure temporaneo, nell'unità interessata⁷¹.

Da ultimo, si evidenzia il divieto di assunzione a termine nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 626 del 1994⁷².

misure di prevenzione degli abusi

La direttiva comunitaria⁷³, al fine di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, ha obbligato gli stati membri a definire una o più misure relative a:

- ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti a termine;
- durata massima totale dei contratti a tempo determinato successivi;
- numero dei rinnovi dei suddetti contratti.

Il decreto legislativo n. 368 ha conferito attuazione pratica a tali principi disciplinando la prosecuzione dei contratti oltre il termine e la loro proroga, e limitando la possibilità di successione dei contratti nel tempo.

⁷¹ articolo 3, comma 1, lettera c), decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁷² articolo 3, comma 1, lettera d), decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁷³ clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

La soluzione adottata consiste nella sostanziale riproposizione delle disposizioni già contenute nella legge n. 230 del 1962, come modificata dalla legge n. 196 del 1997. Le uniche modifiche di un certo rilievo hanno infatti riguardato la disciplina della proroga.

Tale soluzione si muove in coerenza con le citate prescrizioni comunitarie, che operano espresso riferimento ad eventuali norme “equivalenti” per la prevenzione degli abusi.

In tale senso si è espressa anche la Corte Costituzionale che, nel dichiarare inammissibile la richiesta di referendum popolare per l’abrogazione della legge 18 aprile 1962, n.230, aveva affermato che l’ordinamento italiano risultava “anticipatamente conformato” agli obblighi derivanti dalla direttiva n. 70 del 1999.

Infatti, proprio la legge n. 230 del 1962 assoggettata a referendum, come risultante dalle successive modifiche e integrazioni, aveva “da molto tempo adottato una serie di misure puntualmente dirette ad evitare l’utilizzo della fattispecie contrattuale del lavoro a tempo determinato per finalità elusive degli obblighi nascenti da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in particolare circondando di garanzie l’ipotesi della proroga o del rinnovo del contratto e precisando i casi in cui il contratto prorogato o rinnovato si debba considerare a tempo indeterminato (articolo 2 della stessa legge)”⁷⁴.

⁷⁴ Corte Costituzionale, 3 - 7 febbraio 2000, n. 41.

proroga

Il comma 1 dell'articolo 4 stabilisce che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, una sola volta e a condizione che la proroga sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

La formulazione, mutuata dal comma 1 dell'articolo 2 della legge n. 230 del 1962, se ne distingue per una marcata attenuazione delle condizioni che rendono possibile la proroga: non è più richiesta l'esistenza di esigenze contingenti ed imprevedibili; è venuto a cadere il riferimento alla eccezionalità della proroga; la durata massima della proroga non è più limitata alla durata del contratto iniziale.

Le ragioni che consentono la proroga non sembra debbano coincidere necessariamente con quelle che hanno inizialmente motivato la stipula del contratto. La legge si limita infatti a richiedere che il contratto prorogato abbia ad oggetto lo svolgimento della "stessa attività".

Tale formulazione è stata da alcuni interpretata nel senso di riferirsi alle stesse esigenze dell'impresa che hanno determinato l'assunzione originaria⁷⁵.

E' stato inoltre affermato che tali ragioni devono essere "sopravvenute rispetto" al momento della sottoscrizione

⁷⁵ Disciplina della proroga, di Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

iniziale del contratto a termine, in quanto “è la proroga che deve essere giustificata ed essa non può dirsi tale se le ragioni che richiedono una durata maggiore del contratto erano già presenti all’inizio”⁷⁶.

La proroga deve essere consensuale e la manifestazione di volontà deve avvenire in un momento anteriore alla scadenza del termine inizialmente stabilito o, al più tardi, contestualmente alla scadenza stessa⁷⁷.

Anche se la giurisprudenza in passato ha affermato che, in assenza di una specifica previsione legislativa, la forma in cui deve essere prestato il consenso è libera⁷⁸, il ricorso alla forma scritta può costituire una forma di tutela per l’impresa, al fine di conferire certezza ai due elementi sopra indicati e cioè la sussistenza del consenso del lavoratore e la individuazione del momento in cui tale consenso è stato prestato.

La giurisprudenza ha inoltre precisato che il mero consenso del lavoratore, pur validamente dato, anche con l’intervento delle organizzazioni sindacali, non è sufficiente a legittimare la proroga qualora manchino le condizioni sostanziali⁷⁹.

L’articolo 4, sempre al comma 1, stabilisce che la proroga è ammessa solo qualora la durata iniziale del rapporto sia inferiore a tre anni. Inoltre, la durata complessiva del

⁷⁶ Disciplina della proroga del contratto a tempo determinato, di Maria Giovanna Mattarolo, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

⁷⁷ Maria Giovanna Mattarolo, 2002, cit.

⁷⁸ Cassazione, 23 novembre 1988, n. 6305; Cassazione, 28 maggio 1990, n. 4939; Cassazione, 3 luglio 1990, n. 6796.

⁷⁹ Cassazione, 22 febbraio 1988, n. 1826.

rapporto prorogato (contratto iniziale più proroga) non potrà essere superiore ai tre anni.

E' quindi possibile stipulare anche contratti a termine di durata iniziale superiore a tre anni, fermo restando che - per tali rapporti di lavoro - non sarà ammessa la possibilità di proroga.

Il comma 2 dell'articolo 4 stabilisce che 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.

Anche in questo caso, si registra una differenza rispetto alla normativa previgente⁸⁰, ai sensi della quale l'onere della prova era riferito sia all'eventuale temporanea proroga del termine sia alle condizioni che giustificano l'apposizione iniziale del termine.

Sul tema, sono peraltro da registrare le dichiarazioni rese in Parlamento dal Governo, secondo cui "l'onere di provare le ragioni oggettive che giustificano l'apposizione del termine, anche per il primo contratto di lavoro, deve certamente intendersi a carico del datore di lavoro"⁸¹.

Il medesimo concetto è stato ribadito nel "Libro bianco", laddove si afferma che "in caso di contenzioso incomberà

⁸⁰ articolo 3, legge n. 230 del 1962.

⁸¹ Senato della Repubblica, XI Commissione permanente (Lavoro, Previdenza sociale), intervento dell'on.le Maurizio Sacconi, Sottosegretario Ministero Lavoro e Politiche Sociali, 1 agosto 2001.

pur sempre sul datore di lavoro l'onere della prova della giustificatazza dell'assunzione a termine⁸².

Si ritiene, in ogni caso, che “debba essere la parte interessata a far valere il termine a doverne provare la giustificazione. Il soggetto onerato sarà quindi il datore di lavoro che intenda resistere in giudizio all'azione del lavoratore per la dichiarazione di nullità del termine, secondo la regola generale dell'articolo 2697 del codice civile [...] la soppressione della regola precedente non comporta quindi una modificazione in senso liberale come invece era probabilmente nelle intenzioni del legislatore”⁸³.

In proposito, occorre peraltro domandarsi se il legislatore, pur nella consapevolezza della regola generale, non abbia emendato la norma al fine di sottolineare il minor rilievo che, in virtù del nuovo assetto del sistema, assume la necessità di provare la sussistenza di una causa che giustifica l'apposizione del termine.

prosecuzione del rapporto oltre il termine

I commi 1 e 2 dell'articolo 5 regolano la prosecuzione del rapporto oltre il termine, confermando la disciplina già prevista dall'articolo 2, comma 2, della legge n. 230 del 1962, come modificato dall'articolo 12, comma 1, della legge n. 196 del 1997.

⁸² Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, cit., capitolo II.3.5.

⁸³ Antonio Vallebona, 2001, cit.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza dei termini inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

In proposito, ci si domanda se, ai fini del computo dei sei mesi, si debba operare riferimento alla durata iniziale del contratto o alla durata complessiva. Nel silenzio della legge, che pure in alcuni casi ha espressamente specificato il riferimento alla durata iniziale, sembra più corretto il riferimento alla durata complessiva⁸⁴.

successione dei contratti a termine

Già nel 1997, la prima riforma dei contratti a termine aveva abrogato la previsione secondo cui “il contratto di lavoro si reputa egualmente a tempo indeterminato quando si tratti di

⁸⁴ nel medesimo senso indicato per i commi 1 e 2 dell'articolo 5 si ritiene debba essere affrontato anche il caso della successione dei contratti nel tempo e dell'intervallo minimo tra due contratti, disciplinato dal terzo comma dell'articolo 5.

assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge⁸⁵.

Il comma 3 dell'articolo 5 conferma il sistema dettato dalla legge n. 196 del 1997, stabilendo che, qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Tale formulazione colma una lacuna presente nel testo dell'articolo n. 2 della legge n. 230 del 1962, che operava riferimento ai contratti di durata "inferiore o superiore" a sei mesi, tralasciando il caso dei contratti di durata esattamente pari a sei mesi. Per il resto, la norma non presenta alcuna novità.

Appare opportuno ricordare che, in vigenza della precedente normativa, la giurisprudenza aveva affermato che il momento al quale va riferito il termine tra un contratto ed un altro coincide con la data di stipulazione del nuovo contratto e non con la eventuale data, successiva, di inizio della prestazione⁸⁶.

Il comma 4 dell'articolo 5, nel ribadire che quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto, precisa che per assunzioni successive si

⁸⁵ articolo 2, comma 2, legge n. 230 del 1962.

⁸⁶ Cassazione, 22 giugno 1984, n. 695.

intendono quelle effettuate “senza alcuna soluzione di continuità”.

Viene per tal via emendato uno degli aspetti del “pacchetto Treu” che avevano costituito oggetto di maggiori critiche⁸⁷, richiedendo l'intervento di un chiarimento amministrativo che oggi viene integralmente recepito dalla legge⁸⁸.

Anche in questo caso, può essere utile ricordare il contenuto di una indicazione formulata dalla Cassazione in relazione alla legge n. 230 del 1962. La sentenza ha riguardato il caso di una lavoratrice assunta con sette distinti contratti di lavoro a tempo determinato, ogni volta per la sostituzione di lavoratrici assenti per maternità, senza che venisse rispettato l'intervallo minimo tra un contratto ed un altro. In proposito, è stato chiarito che la trasformazione del contratto a tempo indeterminato non opera in caso di pluralità di contratti stipulati con il medesimo lavoratore per la sostituzione di uno o più lavoratori legittimamente assenti, con indicazione di nome del lavoratore da sostituire e ragioni della sostituzione ai sensi dell'articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962. Secondo la Cassazione, infatti, i diversi contratti “assumono autonoma e separata entità verticale, in senso giuridico, tale da escludere interferenze tra i contratti stessi nella loro parallela applicazione in ogni fase della loro

⁸⁷ si veda, ad esempio, “La miniriforma del contratto a termine”, di Massimo Viceconte, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 1997, 2040: “A parer nostro la formulazione dell'ultima parte dell'articolo 12 della legge n. 196 del 1997 rappresenta uno dei più emblematici esempi di cattiva tecnica legislativa degli ultimi anni”.

⁸⁸ Ministero del Lavoro, circolare 28 novembre 1997, n. 153.

esecuzione e riflessi sulle limitazioni e sulle nullità, di cui all'articolo 2 della legge n. 230 del 1962⁸⁹.

principio di non discriminazione

Uno degli obiettivi principali della direttiva comunitaria in materia di contratti a termine consisteva nel migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione⁹⁰.

L'obiettivo di carattere politico è stato poi tradotto in pratica affermando che i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive⁹¹.

In proposito, l'articolo 6 del decreto n. 368 reitera, senza sostanziali modificazioni, il contenuto dell'articolo 5 della legge n. 230 del 1962.

Pertanto, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, in

⁸⁹ Cassazione, 4 febbraio 1999, n. 990.

⁹⁰ clausola 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

⁹¹ clausola 4, paragrafo 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

proporzione al periodo lavorativo prestato e sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto, la nuova dizione prende il luogo del “premio di fine lavoro” già previsto dal secondo comma dell’articolo 5 della legge n. 230 del 1962. La nuova formulazione, non sembra quindi aggiungere nulla di rilevante a quanto già affermato dalla dottrina e dalla giurisprudenza⁹².

Per lavoratore comparabile si intende quello “inquadrate nello stesso livello” in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva. Si nota, in proposito, una distinzione rispetto al testo della direttiva, che opera riferimento ad un lavoratore “addeito a lavoro/occupazione identico o simile”⁹³.

E’ stato peraltro evidenziato come sembri “ragionevole ritenere che, ove siano previsti trattamenti specifici soltanto per alcune delle qualifiche ricomprese sul livello, il confronto vada effettuato con lavoratori di pari qualifica”⁹⁴.

⁹² Cassazione, 11 gennaio 1988, n. 72

⁹³ clausola 3, paragrafo 2 dell’accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

⁹⁴ La disciplina dello svolgimento del rapporto a termine, di Giancarlo Perone, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro⁹⁵.

In buona sostanza, la norma reitera quanto già previsto dalla normativa di carattere generale, ai sensi della quale il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni⁹⁶.

E' demandata invece alla contrattazione collettiva nazionale⁹⁷ la possibilità di prevedere strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale⁹⁸.

In proposito, la direttiva comunitaria affermava, in termini ancor più generici e meno impegnativi, che “nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso

⁹⁵ articolo 7, comma 1, decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁹⁶ articolo 22, comma 1, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

⁹⁷ la norma opera riferimento ai “contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”.

⁹⁸ articolo 7, comma 2, decreto legislativo n. 368 del 2001.

dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione ...”⁹⁹.

criteri di computo

L'articolo 8 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori¹⁰⁰, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Oltre questa durata, i contratti a termine saranno quindi computabili ai fini raggiungimento della soglia dei quindici dipendenti indispensabile per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, le assemblee, i referendum, il trasferimento dei dirigenti di rappresentanze sindacali, i permessi per i dirigenti sindacali, il diritto di affissione, i locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

La novità, mutuata dalla nuova disciplina del collocamento dei disabili¹⁰¹, viene individuata a questo specifico fine, ma “è plausibile ritenerla parametro equilibrato, cui riferirsi anche in altri casi nei quali occorre stabilire il normale organico aziendale”¹⁰².

⁹⁹ clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

¹⁰⁰ legge 20 maggio 1970, n. 300.

¹⁰¹ articolo 4, comma 1, legge 12 marzo 1999, n. 68, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario.

¹⁰² Giancarlo Perone, 2001, cit.

Non è specificato se debba applicarsi anche in questo caso il criterio previsto per il collocamento dei disabili, ai sensi del quale il limite temporale di nove mesi deve intendersi riferito al complesso delle giornate lavorative effettivamente prestate nell'anno solare¹⁰³.

Merita infine ricordare come l'orientamento maggioritario abbia sin qui operato riferimento al concetto di normale occupazione e cioè al livello dimensionale dell'impresa necessario per soddisfare le normali esigenze produttive¹⁰⁴.

informazioni

L'articolo 9 prevede disposizioni volte a dare attuazione a due specifiche prescrizioni della direttiva comunitaria mediante rinvio alla contrattazione collettiva¹⁰⁵.

Una prima questione riguarda l'informazione dei lavoratori a tempo determinato circa i posti di lavoro disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori¹⁰⁶.

¹⁰³ articolo 3, comma 6, decreto presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili", in Gazzetta Ufficiale 18 novembre 2000, n. 270.

¹⁰⁴ Cassazione, 18 aprile 1990, n. 5038; Cassazione, 29 luglio 1998, n. 7448.

¹⁰⁵ la norma opera riferimento ai "contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi".

¹⁰⁶ clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

In proposito, è stato affidato ai contratti il compito di definire le “modalità” per rendere le informazioni ai lavoratori¹⁰⁷.

E’ interessante notare come il legislatore abbia lasciato “cadere” uno spunto offerto dalla direttiva, ai sensi della quale tali informazioni avrebbero potuto essere fornite sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell’impresa o dello stabilimento”.

Una seconda questione riguarda le informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito all’adozione del lavoro a tempo determinato nelle aziende¹⁰⁸. In questo caso, i contratti collettivi devono definire “modalità e contenuti” delle informazioni¹⁰⁹.

esclusione del lavoro temporaneo

In conformità a quanto stabilito dalla direttiva comunitaria, sono esclusi dal campo di applicazione del decreto¹¹⁰ i contratti di lavoro temporaneo (cosiddetto lavoro interinale)¹¹¹.

¹⁰⁷ articolo 9, comma 1, decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹⁰⁸ clausola 7, paragrafo 3 dell’accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

¹⁰⁹ articolo 9, comma 2, decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹¹⁰ articolo 10, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹¹¹ si veda, in proposito, il preambolo dell’accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, laddove si afferma che “Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato, ad eccezione di quelli messi a disposizione di un’azienda utilizzatrice da parte di un’agenzia di lavoro

esclusione dei rapporti a contenuto formativo

Similmente esclusi sono i contratti a contenuto formativo (contratti di formazione e lavoro, apprendistato), anche se non costituiscono rapporto di lavoro in senso stretto (tirocini, stage)¹¹².

In questo caso, il legislatore si è avvalso di una facoltà attribuitagli dalla direttiva, che consentiva di escludere dal campo di applicazione i rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato nonché contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici ¹¹³.

esclusione degli operai agricoli

Il comma 2 dell'articolo 10 prevede l'esclusione dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato.

La norma recupera l'esclusione dei salariati fissi dell'agricoltura, già esplicitamente prevista dall'articolo 6 della legge n. 230 del 1962, e ne ripropone esplicitamente

interinale. È intenzione delle parti considerare la necessità di un analogo accordo relativo al lavoro interinale.”

¹¹² articolo 10, comma 1, lettere b) e c), decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹¹³ clausola 2, paragrafo 2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

l'interpretazione estensiva già affermata dalla giurisprudenza di legittimità¹¹⁴.

esclusione dei lavoratori extra

Il comma 3 dell'articolo 10 prevede espressamente che siano esclusi dal campo di applicazione del decreto i cosiddetti lavoratori extra del settore turismo¹¹⁵.

Più in generale, la norma conferma che nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dalla contrattazione collettiva¹¹⁶.

Con tale esclusione, viene chiarito esplicitamente che ai rapporti di lavoro extra non si applicano, tra l'altro, le disposizioni concernenti la successione dei rapporti nel tempo.

Resta confermato il principio di carattere generale, secondo cui "le situazioni che giustificano l'assunzione¹¹⁷ [...]"

¹¹⁴ Cassazione, sezioni unite, 13 gennaio 1997, n. 265.

¹¹⁵ per un approfondimento tecnico in merito alla disciplina del lavoro extra si veda "Un lavoro al giorno", di Alessandro Massimo Nucara, Turismo d'Italia, dicembre 1996.

¹¹⁶ la norma opera riferimento ai "contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale".

¹¹⁷ ai sensi dell'articolo 74 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, è consentita l'assunzione diretta di lavoratori extra nei seguenti casi:

debbono essere dimostrate, secondo i principi generali in tema di onere della prova (articolo 2697 del codice civile) dal datore di lavoro”¹¹⁸.

Viene infine ribadito formalmente che dell’avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l’impiego entro cinque giorni e non più entro “il giorno non festivo successivo”.

Per tal via, viene recuperato e consolidato un orientamento espresso dal Ministero del lavoro prima in termini generali, riferendosi a tutte le assunzioni dirette¹¹⁹ e, successivamente, con specifico riferimento ai lavoratori extra¹²⁰.

Nello stesso senso si era pronunciata la giurisprudenza di legittimità considerando in via incidentale la possibilità di applicazione a tali rapporti di lavoro del “più favorevole ius superveniens di cui alla legge n. 608 del 1996”¹²¹.

banqueting; esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari.

¹¹⁸ Cassazione, 21 ottobre 1992, n. 11485.

¹¹⁹ Ministero del Lavoro, circolare 10 luglio 1995, n. 84.

¹²⁰ Ministero del Lavoro, Direzione generale per l’Impiego, Divisione II, nota 11 aprile 1996, prot. n. 1724/0301008.

¹²¹ Cassazione, 5 ottobre 1998, n. 9892.

esclusione dei dirigenti

Anche i dirigenti sono esclusi dal campo di applicazione del provvedimento, salvo per quanto concerne le previsioni di cui all'articolo 6 (principio di non discriminazione) e all'articolo 8 (criteri di computo).

Tale ultima specificazione detta una disciplina “ulteriore ed innovativa rispetto a quella precedente, con la conseguenza che il dirigente - il cui contratto a termine sia di durata superiore a nove mesi – sarà computato tra i dipendenti ai fini di cui all'articolo 35 della legge n. 300 del 1970”¹²².

Vengono inoltre reiterate le disposizioni già previste dall'articolo 4 della legge n. 230 del 1962, in base alle quali è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile.

Un elemento di novità è costituito dalla soppressione di due aggettivi contenuti nella legge n. 230 del 1962 che limitavano la operatività di tali disposizioni ai dirigenti “amministrativi e tecnici”.

Da ricordare la possibilità, affermata dalla giurisprudenza in vigenza della legge n. 230 del 1962, di prorogare il contratto

¹²² Esclusioni dal campo di applicazione della disciplina generale, di Giacinto Favalli, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

a termine con i dirigenti senza che debbano ricorrere particolari presupposti¹²³.

esclusione dei lavoratori ortofrutticoli

Una novità è costituita dal comma 5 dell'articolo 10, che prevede l'esclusione dei rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

In questo caso, il legislatore ha evidentemente perseguito l'obiettivo di una sorta di equiparazione tra il commercio ortofrutticolo e l'agricoltura, in considerazione degli evidenti collegamenti operativi esistenti tra la fase di produzione e di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e la fase, immediatamente successiva, di distribuzione.

Tale interpretazione è confortata da un precedente analogo, concernente la materia previdenziale. Si tratta dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 173 del 1998¹²⁴, ai sensi del quale sono assicurati quali lavoratori agricoli gli operai a tempo determinato ed indeterminato assunti da imprese che effettuano la raccolta di prodotti agricoli, per svolgere attività di raccolta nonché di cernita, pulitura ed imballaggio di prodotti ortofrutticoli. Conseguentemente, per tali imprese

¹²³ Cassazione, 11 luglio 1979, n. 4017; Cassazione, 28 novembre 1991, n. 12741; contra, Cassazione 17 agosto 1977, n. 3773.

¹²⁴ decreto legislativo 30 aprile 1998, n. 173, recante "Disposizioni in materia di contenimento dei costi di produzione e per il rafforzamento strutturale delle imprese agricole", in Gazzetta Ufficiale 5 giugno 1998, n. 129.

non è più richiesto, ai fini dell'inquadramento nel settore previdenziale agricolo, il rapporto di connessione, complementarietà ed accessorietà delle suddette attività con le lavorazioni propriamente agricole¹²⁵.

conferma di discipline specifiche

Il comma 6 dell'articolo 10 afferma espressamente la permanenza in vita di particolari tipologie di contratti a termine sorretti da specifiche agevolazioni contributive, di seguito indicate.

lavoratori in mobilità

Restano in vigore le discipline specifiche relative ai contratti a termine di durata non superiore a dodici mesi stipulati con i lavoratori in mobilità¹²⁶.

E' utile ricordare come a suo tempo sia stato precisato che la norma, al fine di incentivare il reimpiego di questa categoria di lavoratori, "configura una ulteriore fattispecie di apposizione lecita di un termine, aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla legge 230 del 1962"¹²⁷.

¹²⁵ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, circolare 9 ottobre 1998, n. 212.

¹²⁶ articolo 8, legge n. 223 del 1991.

¹²⁷ Ministero del Lavoro, circolare 23 aprile 1992, n. 55.

In questi casi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti. Inoltre, nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi.

Nei fatti, si può quindi godere dei benefici contributivi al massimo, per n. 51 settimane di contratto a termine cui si aggiungono n. 52 settimane a decorrere dalla trasformazione del rapporto¹²⁸.

lavoratori anziani

Allo stesso modo, è confermata la disciplina dell'assunzione a termine prevista per i lavoratori anziani che, avendo maturato i requisiti di età e di contribuzione per il diritto alla pensione di anzianità, rinuncino all'accredito contributivo relativo all'assicurazione generale obbligatoria IVS¹²⁹.

A tal fine i lavoratori devono impegnarsi a posticipare l'accesso al pensionamento, e stipulare con il datore di lavoro un contratto di lavoro a tempo determinato di almeno due anni (ovvero fino al compimento dell'età pensionabile di

¹²⁸ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, messaggio 8 gennaio 1998, n. 3558.

¹²⁹ articolo 75, legge 23 dicembre 2000, n. 388, recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)", in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2000, n. 302, supplemento ordinario n. 219/L.

vecchiaia qualora intervenga prima della scadenza del biennio)¹³⁰.

sostituzione di dipendenti assenti

Infine, il comma 6 dell'articolo 10 afferma che restano in vigore le disposizioni concernenti la sostituzione di dipendenti assenti per congedi di maternità, paternità e parentali¹³¹.

Tali disposizioni stabiliscono che l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva¹³².

Inoltre, alle aziende con meno di venti dipendenti ed alle aziende in cui operano lavoratrici autonome, è concesso uno sgravio contributivo per l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione¹³³.

¹³⁰ Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, circolare 30 maggio 2001, n. 118.

¹³¹ articolo 10, legge 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", in Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, Supplemento Ordinario.

¹³² articolo 4, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001, cit.

¹³³ articolo 4, commi 3, 4 e 5, decreto legislativo n. 151 del 2001, cit.

limiti quantitativi ed esenzioni

L'ampliamento dei casi in cui è consentito ricorrere ai contratti a termine trova un temperamento nel rinvio alla contrattazione nazionale¹³⁴ per la individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato¹³⁵.

Occorre peraltro sottolineare come tale rinvio abbia carattere di eventualità, essendo rimessa alla autonomia contrattuale ogni decisione in ordine alla opportunità di introdurre limiti quantitativi.

Nella stessa sede, potrà inoltre essere valutato se assegnare a tali limiti una misura uniforme o differenziarne la misura in relazione a diverse fattispecie.

In ogni caso, i limiti quantitativi sono riferibili unicamente ai contratti stipulati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, e - pertanto - sono direttamente esclusi da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi in base a diverse discipline quali, ad esempio, quelle indicate al comma 6 dell'articolo 10¹³⁶.

Una interessante novità rispetto all'attuale formulazione dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 è costituita dal fatto che tali limiti non debbono necessariamente essere espressi

¹³⁴ la norma opera riferimento ai “contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”.

¹³⁵ Confcommercio, 2001, cit.

¹³⁶ Confindustria, 2001, cit.

in misura percentuale rispetto al numero degli assunti a tempo indeterminato¹³⁷.

Si tratta di un'innovazione che recepisce le soluzioni adottate negli anni scorsi dalla contrattazione collettiva del settore turismo¹³⁸, con specifico riferimento ai casi in cui il rapporto percentuale rispetto ad un organico stabile risultava di fatto inapplicabile o di scarso significato¹³⁹.

Sono stati inoltre previsti dei vincoli espliciti alla facoltà di intervento da parte della contrattazione. Ciò anche al fine di evitare che i contratti limitassero il ricorso ai contratti a termine nei casi in cui, già in precedenza, non era previsto alcun limite quantitativo.

Saranno infatti in ogni caso esenti da limiti quantitativi i contratti conclusi per ragioni di carattere sostitutivo nonché alcune ulteriori tipologie di contratti, tra cui quelle di seguito elencate.

esenzione per l'avvio di nuove attività

Non sono soggetti a limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività¹⁴⁰.

¹³⁷ La nuova disciplina dei contratti a termine, di Alessandro Massimo Nucara, Turismo d'Italia, novembre 2001.

¹³⁸ si veda, da ultimo, l'articolo 77 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

¹³⁹ ad esempio, aziende a conduzione familiare o aziende stagionali.

¹⁴⁰ articolo 10, comma 7, lettera a), decreto legislativo n. 368 del 2001.

L'espressione consente di riferirsi non solo alla nascita di nuove aziende o unità produttive ma anche di avvio di iniziative innovative, anche di carattere organizzativo, all'interno di realtà già esistenti¹⁴¹.

Tale esclusione potrà essere attivata solo dopo che la contrattazione collettiva¹⁴² avrà stabilito la durata massima di tali contratti, eventualmente anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici.

esenzione dei contratti stagionali

Sono esclusi da limiti quantitativi anche i contratti conclusi per ragioni di stagionalità. Il legislatore ha ritenuto opportuno precisare che le ragioni di stagionalità "comprendono" (e, quindi, non esauriscono) le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 e successive modificazioni¹⁴³.

Si deve pertanto ritenere che il termine stagionalità designi oggi una fattispecie più ampia rispetto all'elencazione tassativa operata in attuazione della legge n. 230 del 1962.

¹⁴¹ Confcommercio, cit.

¹⁴² la norma opera riferimento ai "contratti collettivi nazionali di lavoro", senza ulteriori specificazioni.

¹⁴³ articolo 10, comma 7, lettera b), decreto legislativo n. 368 del 2001.

Resta peraltro inequivocabilmente confermato che le attività stagionali già individuate dalla precedente disciplina¹⁴⁴ continueranno ad essere esenti da limitazioni quantitative¹⁴⁵.

esenzione per intensificazioni

Egualemente esclusi da limiti quantitativi sono i contratti conclusi per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno¹⁴⁶.

Anche in questo caso, è utile il raffronto con la disciplina precedente, che prevedeva l'assunzione a termine, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, "quando si verifichi, in determinati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico"¹⁴⁷.

esenzione per esecuzione di servizi definiti

Sono esclusi da limitazioni quantitative anche le assunzioni effettuate per l'esecuzione di un'opera e di un servizio

¹⁴⁴ e quindi, anche le aziende stagionali del settore turismo che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi

¹⁴⁵ Federalberghi, circolare 18 settembre 2001, n. 266.

¹⁴⁶ articolo 10, comma 7, lettera c), decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹⁴⁷ decreto legge n. 876 del 1977.

definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

In questo caso, viene riproposto senza alcuna modificazione il testo dell'articolo 1, comma 1, lettera c) della legge n. 230 del 1962 e si ha quindi riguardo unicamente a fattispecie che erano già completamente escluse da limiti quantitativi.

ulteriori esenzioni

Sono parimenti esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage;
- allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- con lavoratori di età superiore ai 55 anni.

E' dubbio¹⁴⁸ se il legislatore abbia inteso, per tal via, introdurre un nuovo insieme di causali, di carattere "soggettivo", fondate per l'appunto sulle caratteristiche dei soggetti da assumere, al pari di quanto a suo tempo stabilito per i lavoratori in mobilità¹⁴⁹. Se così fosse, l'assunzione dei soggetti sopra indicati, oltre ad essere esente da limiti quantitativi, potrebbe essere effettuata senza necessità di un

¹⁴⁸ in senso negativo, Valerio Speciale, cit. secondo cui l'assunzione a termine dei soggetti in questione non sarà di per sé legittima, ma richiederà la sussistenza delle ragioni previste dal decreto.

¹⁴⁹ articolo 8, comma 2, legge n. 223 del 1991.

collegamento con le “ragioni” di cui all’articolo 1, comma 1, del decreto n. 368.

In proposito, è stato osservato che “è chiara l’intenzione del legislatore di favorire queste due fasce di età nell’ingresso del mercato del lavoro. Occorre tuttavia sottolineare che il favore legislativo verso tali lavoratori si esaurisce nella suddetta esenzione: l’impresa infatti non può stipulare contratti a tempo determinato semplicemente sulla base di requisiti soggettivi, quali l’età del lavoratore, ma solo se esistono ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”¹⁵⁰.

esenzione dei contratti di breve durata

Sono inoltre esenti da limitazioni i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie elencate in precedenza, di durata non superiore ai 7 mesi¹⁵¹.

A tal fine, la contrattazione collettiva¹⁵² può stabilire una maggiore durata con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. E’ stato in proposito osservato come l’attribuzione di tale facoltà alla contrattazione costituisca una “disposizione pleonastica, dal momento che il limite in questione è posto in funzione

¹⁵⁰ Esclusioni e discipline specifiche, di Alberto Russo e Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

¹⁵¹ comprensiva della eventuale proroga.

¹⁵² la norma opera riferimento alla “contrattazione collettiva” senza ulteriori specificazioni.

dell'esenzione di un contingentamento eventuale che è la contrattazione stessa ad introdurre e i cui effetti essa può pertanto insindacabilmente ridurre¹⁵³.

L'esenzione in argomento non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

In questo caso, il legislatore ha inteso limitare la portata dell'esclusione, stabilendo che il contratto di breve durata, qualora non rientri in altre specifiche categorie¹⁵⁴, sia esente da limiti quantitativi solo se non usato in forma ricorrente.

Da notare che l'onere di rispettare un intervallo¹⁵⁵ per beneficiare dell'esenzione, diversamente da quanto previsto dalla regola generale concernente la successione dei contratti a termine, è relativo all'oggetto del contratto¹⁵⁶ e non al soggetto stipulante.

Si ritiene, infatti, che la norma debba essere letta nel senso di escludere l'esenzione anche in presenza di un contratto stipulato con un lavoratore diverso da quello con cui si è stipulato il contratto precedente di identico contenuto.

¹⁵³ Pietro Ichino, 2001, cit.

¹⁵⁴ che sono comunque esenti da limiti quantitativi, indipendentemente dalla durata.

¹⁵⁵ almeno sei mesi tra un contratto ed il successivo.

¹⁵⁶ cioè "lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche".

Per converso, una successione di contratti di breve durata, anche se stipulati con il medesimo lavoratore e senza rispettare l'intervallo di sei mesi¹⁵⁷, sarebbe esclusa da limiti quantitativi se i singoli contratti prevedessero lo svolgimento di prestazioni lavorative tra loro differenti.

Appare comunque opportuno ribadire che non è qui in discussione la legittimità del contratto, da valutare in relazione alle ragioni a fronte delle quali è stato stipulato, ma - più semplicemente - l'esenzione dello stesso dai limiti quantitativi.

diritto di precedenza nella riassunzione

Il comma 9 dell'articolo 10 regola il nuovo regime del diritto di precedenza nelle riassunzioni, demandando alla contrattazione collettiva¹⁵⁸ la "individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge n. 56 del 1987".

Un elemento di confusione è generato dall'esistenza di contrastanti interpretazioni in relazione alla vigenza del citato articolo 23, che - seppur espressamente abrogato dall'articolo

¹⁵⁷ ovviamente, restano fermi gli intervalli minimi di dieci e venti giorni previsti dalle disposizioni che limitano la successione dei contratti nel tempo.

¹⁵⁸ la norma opera riferimento ai "contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi".

11 del decreto n. 368 - secondo alcuni sarebbe ancora produttivo di effetti.

E' stato osservato che l'articolo 10 cambia radicalmente la tradizionale impostazione: "il legislatore non attribuisce più un diritto di precedenza ex lege ai lavoratori, ma ne affida l'individuazione ai contratti collettivi"¹⁵⁹.

In senso analogo, si è rilevato che l'esplicito affidamento all'autonomia collettiva "dell'individuazione di un diritto di precedenza pare infatti non permettere di affermare l'esistenza di un siffatto diritto in assenza di una previsione ad hoc da parte dell'autonomia collettiva"¹⁶⁰.

Nel medesimo senso, è stato segnalato che "anche nella nuova disciplina permane il diritto di precedenza, ma che esso è previsto in forma meramente potenziale"¹⁶¹.

Di segno opposto sono le dichiarazioni rese in Parlamento dal Governo, secondo cui "il combinato disposto delle nuove disposizioni induce a ritenere che il comma 2 dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 non sia da considerare abrogato"¹⁶².

¹⁵⁹ Il diritto di precedenza, di Valeria Fili, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

¹⁶⁰ Alberto Russo e Riccardo Salomone in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

¹⁶¹ Abrogazioni e disciplina transitoria, di Marina Mobiglia, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

¹⁶² Senato della Repubblica, XI Commissione permanente (Lavoro, Previdenza sociale), intervento dell'on.le Maurizio Sacconi, Sottosegretario Ministero Lavoro e Politiche Sociali, 31 luglio 2001.

Considerata l'incertezza circa la sorte del precedente sistema, appare utile ricapitolarne le caratteristiche principali.

Anzitutto, occorre ricordare chi fossero i titolari del diritto di precedenza. Secondo la legge, si trattava dei "lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79" ... i quali avevano "diritto di precedenza nell'assunzione 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"¹⁶³.

Per la individuazione dei titolari del diritto, è necessario quindi esaminare il citato decreto legge n. 17 del 1983, ai sensi del quale "i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La condizione di cui al comma precedente si applica anche a lavoratori assunti a norma del decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18, e della

¹⁶³ articolo 23, comma 2, legge 28 febbraio 1987, n. 56, come modificato dall'articolo 9 bis, comma 1, decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236, in Gazzetta Ufficiale 19 luglio 1993, n. 167.

legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici”.

Pertanto, il diritto di precedenza coinvolge(va) esclusivamente le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge n. 230 del 1962¹⁶⁴;
- lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per far fronte ai cosiddetti “picchi stagionali” di attività, ai sensi della legge 3 febbraio 1978, n. 18¹⁶⁵, e della legge 26 novembre 1979, n. 598¹⁶⁶.

¹⁶⁴ cui è stata data attuazione, per il settore turismo, con il decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, che attribuisce alle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi, la facoltà di stipulare contratti a termine in considerazione della speciale natura (stagionale) dell'attività lavorativa.

¹⁶⁵ l'articolo 1 del decreto legge n. 876 del 1977, n. 876 recita: “Nei settori del commercio e del turismo, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria maggiormente rappresentative”.

¹⁶⁶ l'articolo 1 della legge n. 598 del 1979 recita: “le norme di cui al decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, concernenti la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo e prorogate con la legge 24 novembre 1978, n. 737, sono ulteriormente

Per quanto riguarda gli aspetti operativi, il Ministero del Lavoro ha precisato che “è ammessa la facoltà di richiesta nominativa anche in caso di assunzioni di lavoratori che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza¹⁶⁷.”

Inoltre, al fine di superare alcune difficoltà operative, il Ministero ha affermato che sembra opportuno che la manifestazione di volontà del lavoratore ... sia diretta sia alla medesima azienda ove il lavoratore ha già prestato attività lavorativa sia alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio.

In proposito, è opportuno ricordare come, “nel vigore della disciplina vincolistica del sistema di collocamento, in virtù della quale ogni assunzione doveva essere espressamente autorizzata dagli uffici amministrativi sulla base di esplicite richieste (numeriche o nominative) dell'impresa”, la prevalente giurisprudenza¹⁶⁸ aveva stabilito che l'organo del collocamento fosse l'unico soggetto legittimato a ricevere le comunicazioni del lavoratore”¹⁶⁹.

Il Ministero ha quindi affermato che l'onere di rispettare la precedenza ... è riferito a richieste di assunzioni concernenti le medesime qualifiche per le quali i lavoratori sono stati precedentemente assunti”.

prorogate fino alla entrata in vigore di una nuova disciplina legislativa in materia di collocamento”.

¹⁶⁷ Ministero del Lavoro, circolare 29 marzo 1994, n. 41.

¹⁶⁸ Cassazione, 14 maggio 1993, n. 5521

¹⁶⁹ Alberto Russo e Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

Infine, il Ministero del Lavoro, in risposta ad un quesito formulato da Federalberghi, ha confermato che, considerato lo spirito della norma, l'espressione "stessa azienda deve essere intesa nel senso di singola unità produttiva (punto vendita, filiale, etc.)"¹⁷⁰.

Inoltre, la giurisprudenza aveva affermato che, sino a che il lavoratore non manifesta la volontà di essere riassunto, il datore di lavoro può legittimamente assumere altri dipendenti con la medesima qualifica¹⁷¹.

Tornando al decreto n. 368, certamente apprezzabile è il contenuto del comma 10 dell'articolo 10, ai sensi del quale il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Tale precisazione elimina ogni dubbio giuridico, in passato esistente, in relazione alla possibilità di vantare la precedenza per un periodo di fatto illimitato.

Inoltre, risulta di particolare interesse la considerazione secondo cui "il diritto di precedenza non può comunque esercitarsi nel periodo in cui l'eventuale assunzione determinerebbe la conversione ex lege del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato"¹⁷².

Il decreto stabilisce, infine che i lavoratori riassunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della

¹⁷⁰ Ministero del Lavoro, nota 9 dicembre 1996, n. 5994.

¹⁷¹ Cassazione, 7 novembre 1997, n. 10968.

¹⁷² Alberto Russo e Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

percentuale di riserva¹⁷³ di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223¹⁷⁴.

abrogazioni

Il comma 1 dell'articolo 11 abroga espressamente le principali disposizioni legislative in materia di contratto a termine: la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modifiche ed integrazioni; l'articolo 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79; l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Lo stesso articolo 11 afferma, inoltre, che sono abrogate tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli del nuovo decreto.

Si è già detto nel paragrafo precedente della portata antifibologica di alcune affermazioni concernenti la (in)completa abrogazione di talune disposizioni.

¹⁷³ ai sensi dell'articolo 84 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 non sono in ogni caso computabili, ai fini della determinazione della riserva: le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3; le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere; le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

¹⁷⁴ la materia costituirà oggetto di probabile revisione in relazione al processo di modifica del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

I dubbi non vengono sciolti dalla edizione definitiva della relazione che accompagna il decreto, la quale afferma che la nuova disciplina “è destinata” ad abrogare integralmente la normativa previgente.

E’ macroscopica la differenza con il testo originariamente presentato in Parlamento, laddove si affermava che “le disposizioni contenute nell’articolo 11 prevedono l’abrogazione espressa di talune norme e l’abrogazione implicita di tutte quelle comunque incompatibili con le previsioni degli articoli precedenti”.

disciplina transitoria

Le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell’articolo 23 della legge n. 56 del 1987, manterranno, in via transitoria e salvo diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro stessi¹⁷⁵.

Si premette, anzitutto, che il ricorso all’espressione “data di scadenza” induce a ritenere che il legislatore abbia inteso riferirsi ad una specifica data, non rilevando ai fini della cessazione della disciplina transitoria le formule di rito che usualmente disciplinano la produzione degli effetti del contratto oltre la scadenza, sino alla decorrenza del successivo accordo di rinnovo¹⁷⁶.

¹⁷⁵ articolo 11, comma 2, decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹⁷⁶ per il CCNL Turismo 22 gennaio 1999, la data di scadenza è il 31 dicembre 2001.

Entrando nel merito, occorre comprendere quale rapporto esista, nel periodo transitorio, tra le due fonti - legale e contrattuale.

Una prima interpretazione, che appare preferibile, ritiene che le due normative siano concorrenti ma non fungibili. Si afferma, conseguentemente, che le clausole dei contratti collettivi continuano a trovare integrale applicazione anche rispetto ad ipotesi che, secondo la nuova disciplina, non sarebbero soggette a limitazioni quantitative¹⁷⁷.

Secondo questa impostazione, ove le ragioni a fronte delle quali si stipula il contratto siano coincidenti con una delle ipotesi già previste dalla contrattazione collettiva, l'assunzione a termine sarà soggetta alla limitazione quantitativa, anche nell'ipotesi di contratto di breve durata. L'immediata operatività della legge si ha dunque per le ipotesi non coincidenti con quelle previste dai contratti collettivi nonché, ovviamente, per i divieti di assunzione a termine¹⁷⁸.

Una seconda interpretazione, meno convincente, ritiene che le due normative siano e concorrenti e pienamente fungibili. Esse avranno quindi vita autonoma, nel senso che il datore di lavoro potrà stipulare un contratto a termine sia in base a quanto previsto dal decreto legislativo n. 368 del 2001, sia in relazione a quanto stabilito dai contratti collettivi¹⁷⁹.

¹⁷⁷ Confindustria, 2001, cit.

¹⁷⁸ Il regime transitorio: le fonti legali e collettive applicabili, di Arturo Maresca, in Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato", Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

¹⁷⁹ Valerio Speciale, 2001, cit.

salvaguardia dei contratti individuali

Il decreto prevede esplicitamente che i contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza¹⁸⁰.

Non è peraltro chiaro se ai contratti stipulati prima del 24 ottobre 2001 si applichino le disposizioni del decreto legislativo n. 368.

Secondo una prima opinione “resta ferma nei confronti dei contratti individuali (definiti in attuazione della normativa previgente) l’applicazione delle nuove disposizioni (proroga, computabilità di cui all’articolo 8, etc.)¹⁸¹.

Ad esempio, l’applicazione della nuova normativa consentirà un più agevole ricorso alla proroga ma, nel contempo, porrà un limite prima non previsto alla durata complessiva del contratto prorogato.

Si contrappone a tale interpretazione una seconda, basata sul principio del “tempus regit actum” secondo cui i contratti vengono regolati dalla disciplina vigente al momento della loro instaurazione¹⁸².

Al fine di ridurre l’alea derivante dall’incertezza interpretativa, si ritiene opportuno suggerire di preferire alla proroga dei rapporti stipulati prima del 24 ottobre 2001 la

¹⁸⁰ articolo 11, comma 3, decreto legislativo n. 368 del 2001.

¹⁸¹ Confindustria, 2001, cit.

¹⁸² Arturo Maresca, 2001, cit.

loro estinzione, con successiva riattivazione dopo che sia trascorso il periodo di tempo minimo previsto dalla legge.

sanzioni

In tema di sanzioni è stato reiterato il contenuto dell'articolo 7 della legge n. 230 del 1962¹⁸³, ai sensi del quale, nei casi di inosservanza del principio di non discriminazione, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro).

Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

Si evidenzia che le conversioni in euro sopra riportate tra parentesi sono state disposte direttamente dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 368. Per converso, la conversione mediante applicazione del criterio del troncamento¹⁸⁴

¹⁸³ come modificato dall'articolo 14 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, in Gazzetta Ufficiale 20 gennaio 1995, supplemento ordinario.

¹⁸⁴ ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo n. 213 del 1998, a decorrere dal 1° gennaio 2002 ogni sanzione penale o amministrativa espressa in lire nelle vigenti disposizioni normative è tradotta in euro secondo il tasso di conversione irrevocabilmente fissato ai sensi del Trattato. Ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, se l'operazione di conversione prevista dal comma 2 produce un risultato espresso anche con decimali, la cifra è arrotondata eliminando i decimali. La materia ha costituito oggetto della circolare del Ministero del Lavoro 4 ottobre 2001, n. 83.

determinerebbe un diverso importo delle sanzioni, rispettivamente pari a € 25, € 154, € 154 e € 1.032

E' ammesso il pagamento ridotto della sanzione in misura pari ad un terzo del massimo, ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689 del 1991.

La sanzione¹⁸⁵ è riferita unicamente alle inosservanze degli obblighi relativi al principio di non discriminazione. Pertanto, le violazioni alle restanti disposizioni del decreto legislativo sono sprovviste di sanzione amministrativa¹⁸⁶.

Sul punto, è stato peraltro osservato come “l'articolo 12 costituisca pressoché l'unico caso nel panorama legislativo attuale in cui la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi suddetti comporta accanto ai rimedi del diritto civile, l'applicazione di una sanzione amministrativa”¹⁸⁷.

prospettive di modifica

Il testo del decreto originariamente approvato in Consiglio dei Ministri prevedeva la possibilità che il Governo, entro un anno dalla data di entrata in vigore del provvedimento, sulla base dell'esperienza del primo periodo di applicazione, potesse emanare uno o più decreti legislativi recanti

¹⁸⁵ trasformata da sanzione penale in sanzione amministrativa dal decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

¹⁸⁶ Il nuovo sistema sanzionatorio in materia di Lavoro, di Raffaele Troili, Buffetti Editore, Roma, terza edizione, 1995.

¹⁸⁷ Sanzioni amministrative, di Anna Piovesana, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

disposizioni integrative e correttive del presente provvedimento¹⁸⁸.

Tale formulazione, seppur espunta dal testo definitivo del provvedimento, continua a mantenere il suo valore, giusto quanto previsto dalla cosiddetta “legge comunitaria”¹⁸⁹.

Nel medesimo senso si è espresso il Parlamento, che ha invitato il Governo a monitorare l’impatto del provvedimento sul mercato del lavoro, anche avvalendosi della periodica consultazione delle parti sociali in relazione alle eventuali modifiche consentite nei successivi dodici mesi¹⁹⁰.

Il Sottosegretario al Lavoro, on.le Maurizio Sacconi, nel commentare l’entrata in vigore del decreto, ha confermato che il Governo intende avvalersi di tale facoltà e, pertanto, verso la fine del periodo di tempo utile, sarà “approvato un decreto correttivo per un migliore coordinamento con il contesto normativo, senza rimettere in discussione i principi del decreto legislativo n. 368 e senza riaprire il negoziato”¹⁹¹.

¹⁸⁸ articolo 11, comma 4 dello schema di decreto.

¹⁸⁹ ai sensi dell’articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 42, “entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può emanare, con la procedura indicata nei commi 2 e 3, disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati ai sensi del comma 1”.

¹⁹⁰ Camera dei Deputati, XI Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato), parere sullo schema di decreto legislativo, 2 agosto 2001.

¹⁹¹ Da oggi contratti modello UE, di Maria Carla De Cesari, il Sole 24 ore, 24 ottobre 2001.

3. Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

relazione illustrativa

L'articolo 1 della legge 29 dicembre 2000, n. 422 (Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2000), delega il Governo a emanare entro il termine di un anno dalla entrata in vigore di tale legge i decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione nel nostro ordinamento a talune direttive comunitarie indicate negli allegati A e B della stessa legge. Con il presente schema di decreto il Governo intende procedere alla trasposizione della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 99/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Il presente provvedimento di recepimento nel nostro ordinamento della direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 99/70/CE relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato non rappresenta semplicemente un atto formale connesso all'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia all'Unione Europea. Accolta integralmente la filosofia che permea la direttiva, con il presente provvedimento il Governo intende avviare un disegno riformatore nella prospettiva della modernizzazione della organizzazione del lavoro contribuendo, nel contempo, a incrementare le opportunità di occupazione regolare e di buona qualità.

La filosofia ispiratrice della direttiva sul lavoro a termine, come indicato espressamente nel quinto Considerando, trova la sua genesi nelle conclusioni del Consiglio europeo di

Essen del 1995, dove si sottolineava la necessità di provvedimenti per «incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività». Questa prospettiva, come noto, è stata successivamente consolidata nell'ambito della c.d. «Strategia Europea per l'occupazione» adottata durante il vertice straordinario del Lussemburgo nel 1997 (c.d. processo di Lussemburgo): la direttiva sul lavoro a termine si richiama, in proposito, alla risoluzione del Consiglio Europeo del 9 febbraio 1999 relativa agli orientamenti in materia di occupazione per il 1999, dove si invitavano «le parti sociali a tutti i livelli appropriati a negoziare accordi per modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese forme flessibili di lavoro, al fine di rendere le imprese produttive e competitive e di realizzare il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza» (cfr. il sesto Considerando della direttiva).

Rispetto alla regolamentazione del lavoro a termine il «metodo» del dialogo sociale a tutti i livelli appropriati — metodo ribadito ancora recentemente nella Decisione del Consiglio del 19 gennaio 2001 relativa a orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione per il 2001 — si è rivelato particolarmente fruttuoso, innanzitutto, a livello europeo. La direttiva n. 99/70/CE, infatti, ha integralmente recepito, nel rispetto delle procedure e delle competenze previste dal Trattato CE, i contenuti dell'accordo quadro del 19 marzo 1999 sul lavoro a tempo determinato sottoscritto tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica (CEEP) e Confederazione europea dei sindacati (CES).

Il metodo del dialogo sociale nel recepimento della direttiva comunitaria sul lavoro a termine ha dato luogo a risultati significativi anche a livello nazionale: un ampio numero di associazioni imprenditoriali e di organizzazioni sindacali dei lavoratori ha raggiunto una intesa che il Governo ritiene corrisponda compiutamente alle finalità dell'esercizio del potere di recepimento affidato alle parti sociali.

Si ricorda, in proposito, che ai sensi dell'articolo 137, paragrafo 4, del Trattato CE (versione consolidata), ciascuno Stato membro può affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto le direttive in materia di condizioni di lavoro. In tal caso, compito dello Stato membro è quello di assicurarsi che «le parti sociali abbiano stabilito mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che lo Stato membro interessato deve prendere le misure necessarie che gli permettano di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti da detta direttiva». Tale «metodo» di trasposizione delle direttive comunitarie si salda, peraltro, con la già ricordata «Strategia Europea per l'occupazione», laddove si invitano gli Stati membri, «se del caso assieme alle parti sociali, o sulla scorta di accordi negoziati dalle parti sociali», a esaminare «il quadro normativo esistente e a vagliare proposte relative a nuovi provvedimenti e incentivi per assicurarsi che essi contribuiscano a ridurre gli ostacoli all'occupazione, ad agevolare l'introduzione di un'organizzazione del lavoro moderna e a aiutare il mercato del lavoro ad adeguarsi ai mutamenti strutturali in campo economico» (cfr. la guideline n. 14 degli Orientamenti per l'occupazione per il 2001). In considerazione della «crescente diversificazione delle forme di lavoro», gli Stati membri e le parti sociali sono altresì chiamati a esaminare «la possibilità di contemplare nella normativa nazionale tipologie contrattuali più flessibili e faranno in modo che coloro che lavorano con nuovi

contratti di tipo flessibile godano di una sicurezza adeguata e di una posizione occupazionale più elevata, compatibili con le esigenze delle aziende e le aspirazioni dei lavoratori» (ibidem).

Tutto ciò considerato, il Governo valuta positivamente l'esito del negoziato attivato tra le parti sociali il 24 luglio 2000, nell'ambito del «Comitato consultivo permanente sulla legislazione del lavoro in relazione alle finalità del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998», ai fini della trasposizione della direttiva 99/70/CE sul lavoro a tempo determinato. Tale esito si è sostanziato in un testo di trasposizione della direttiva sul lavoro a termine sottoscritto il 4 maggio 2001 da organizzazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Di conseguenza:

- 1) preso atto che, ai sensi dell'articolo 2 della direttiva n. 99/70/CE «gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 10 luglio 2001»;
- 2) riconosciuto che, come espressamente previsto dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1998, le intese tra le parti sociali «costituiscono lo strumento prioritario affinché Governo e Parlamento adempiano agli obblighi comunitari, soprattutto con riferimento a direttive che siano state emanate a seguito del dialogo sociale»;
- 3) verificato che le parti sociali hanno stabilito le necessarie disposizioni per la completa e corretta attuazione della direttiva in linea con la prospettiva della modernizzazione

dell'organizzazione del lavoro e della valorizzazione delle occasioni di lavoro regolare e di qualità;

4) considerato altresì che le parti sociali concordano che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori, riconoscendo tuttavia che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.

5) ricordato che, ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 42, «entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principii e dei criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può emanare, con la procedura indicata nei commi 2 e 3, disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati ai sensi del comma 1»;

nel rispetto dell'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta, il Governo approva il presente schema di decreto di recepimento della direttiva sul lavoro a termine che recepisce integralmente il testo proposto dalle parti sociali.

Nel merito del provvedimento, la nuova disciplina sul lavoro a tempo determinato stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per la stipulazione di contratti a termine, semplificando e razionalizzando il quadro normativo e ponendo la legislazione italiana al livello di quella esistente negli altri Paesi europei. Recependo le indicazioni contenute sia nella direttiva sia nel testo di recepimento sottoscritto dalle parti sociali, la nuova disciplina intende contribuire, allo stesso tempo, a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione e definendo un quadro per la prevenzione

degli abusi derivanti dalla utilizzazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.

Rispetto alla disciplina previgente, l'impostazione accolta dal decreto è sicuramente innovativa, più semplice e, al tempo stesso, meno esposta all'aggiramento attraverso comportamenti fraudolenti. Anziché affermare che le assunzioni a termine sono vietate, tranne in alcuni casi tassativi indicati dalla legge e/o dai contratti collettivi (spesso soggetti a capziose interpretazioni), si opta infatti per una formula del tutto lineare ed accolta in altri ordinamenti europei: il datore di lavoro può assumere dei dipendenti con contratti a scadenza prefissata, dovendo fornire contestualmente e in forma scritta le «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» (articolo 1).

In conformità allo spirito ed alla lettera della direttiva comunitaria in ogni singolo contratto a termine devono dunque essere indicate le ragioni che, direttamente o indirettamente, consentono l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro, nonché i casi nei quali non è invece ammesso il ricorso al contratto a termine (articoli 1 e 3). Si tratta di un sistema più semplice ma anche più controllabile, capace di realizzare un allargamento dell'occupazione di buona qualità, cioè anzitutto regolare, provvedendo ad assicurare al lavoratore tutele non meno efficaci del regime precedente, visto che in caso di contenzioso incomberà pur sempre sul datore di lavoro l'onere della prova della giustificatazza dell'assunzione a termine.

Data la peculiarità del settore, una disciplina particolare è prevista per il trasporto aereo e per i servizi aeroportuali (art. 2). Discipline specifiche vengono inoltre definite per particolari rapporti di lavoro (lavoro a termine in agricoltura, lavoro dirigenziale, turismo e pubblici esercizi, commercio di

esportazione, importazione e all'ingrossi di prodotti ortofrutticoli) (articolo 10). Sono infine chiariti i rapporti di durata temporanea (lavoro interinale, contratto di formazione e lavoro, apprendistato, tirocini formativi) a cui la nuova disciplina non si applica (articolo 10).

Rispetto al profilo della prevenzione degli abusi, punto del tutto centrale della direttiva comunitaria oggetto di trasposizione, è stabilita una durata massima totale per le sole ipotesi di proroga di contratti con termine iniziale inferiore ai tre anni (articolo 4). E' peraltro confermata la possibilità di successivi rinnovi, che tuttavia viene limitata dal rigoroso rispetto di intervalli temporali tra i diversi contratti a termine. Si chiarisce inoltre il significato tecnico di due successive assunzioni a termine (articolo 5); disposizione, peraltro, che già è prevista dalla vigente normativa in materia, oltre che da una circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Rispetto al profilo della parità di trattamento, che costituisce un altro dei punti fondamentali della direttiva comunitaria, vengono indicati i trattamenti (ferie, gratifica natalizia o 13^a mensilità, tfr, ecc.) riferiti ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, spettanti sulla base del principio del pro rata temporis (articolo 6).

In relazione alla applicabilità delle disposizioni dello Statuto dei lavoratori connesse al raggiungimento da parte della impresa di una determinata soglia dimensionale (art. 35 St. lav.), è stabilita la computabilità dei contratti di durata superiore ai nove mesi (art. 8).

Nella prospettiva di promuovere la qualità del lavoro dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e quindi assicurare ad essi una tutela nella logica della

occupabilità e delle adattabilità, vengono riconosciuti importanti diritti di formazione, sia al fine di prevenire infortuni sul lavoro sia al fine di evitare forme di precarizzazione e di limitazione delle possibilità di carriera (art. 7). E' rimessa alla contrattazione collettiva nazionale sia la individuazione degli strumenti per favorire la formazione da assicurare ai lavoratori a termine, sia la determinazione dei flussi di informazione per assicurare che ai lavoratori temporanei vengano a conoscenza delle opportunità di impiego (articoli 7 e 9). Si tratta di un rinvio alle parti sociali che valorizza il loro ruolo in una logica di modernizzazione del mercato del lavoro, così come raccomandato dalla più volte richiamata Strategia europea per l'occupazione dell'Unione Europea.

Alla contrattazione collettiva di settore viene affidata:

- a) la individuazione di limitazioni quantitative nell'utilizzazione del contratto a tempo determinato, escludendo tuttavia i casi in cui sia comprovato il fine occupazionale del datore di lavoro, allorché la finalità sociale perseguita è ritenuta prevalente rispetto ad una logica di semplice contingentamento di questa tipologia contrattuale (art. 10);
- b) la individuazione di un «diritto di precedenza» a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi già disciplinate dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (art. 10).

Nella prospettiva della semplificazione e razionalizzazione del quadro normativo, ed al fine di evitare inutili sovrapposizioni, la nuova disciplina è destinata ad abrogare integralmente la normativa previgente e, segnatamente, la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni; l'articolo 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79;

l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché di tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate nell'articolato che si allega (art. 11).

In ordine ai pareri espressi dalle competenti Commissioni parlamentari sullo schema di decreto legislativo, approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 28 giugno 2001, si osserva quanto segue.

osservazioni comuni delle Commissioni lavoro
della Camera dei Deputati e del Senato.

All'articolo 6 sia la Commissione della Camera che del Senato ritengono opportuno mantenere in vigore le sanzioni amministrative previste dalla normativa vigente al fine di assicurare l'effettività della disposizione in esame, che recepisce uno dei principi fondamentali della direttiva 1999/70/CE.

L'osservazione è accolta. Si è, pertanto, provveduto ad inserire nel testo, all'articolo 12, una norma sanzionatoria, da applicare in caso di violazione del "principio di non discriminazione", il cui contenuto è già, peraltro, previsto dalla legge n. 230 del 1962.

All'articolo 10, comma 4 le Commissioni chiedono di sopprimere gli aggettivi "tecnici ed amministrativi" riferiti ai dirigenti, in quanto non più rispondenti all'evoluzione della normativa e dell'organizzazione aziendale. L'osservazione è accolta.

All'articolo 11 la Commissione lavoro del Senato suggerisce di sopprimere il comma 4 che prevedeva la possibilità di intervento con disposizioni modificative ed integrative del

presente decreto, potere che non può che essere previsto nella legge di delega. L'osservazione è accolta.

La Commissione lavoro del Senato raccomanda, inoltre, di procedere ad un miglior coordinamento della nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato con quella in materia di accesso sul mercato del lavoro. A tal fine, si è provveduto ad inserire un nuovo periodo al comma 9 dell'articolo 10 volto a richiamare una norma vigente in materia di procedure per l'avviamento al lavoro.

Inoltre, per corrispondere alla richiesta manifestata dalle Commissioni parlamentari, rispondente alla finalità di coordinamento ed armonizzazione tra la disciplina vigente e quella recata dal presente provvedimento, è stato previsto l'inserimento all'articolo 11 di una apposita disposizione che faccia salva la non applicabilità al personale artistico e tecnico delle Fondazioni musicali di alcune disposizioni relative alla disciplina della proroga e della successione di contratti a tempo determinato.

Nel corso del dibattito parlamentare è emersa, altresì, una chiara indicazione in favore di possibili incentivi alla stabilizzazione dei posti di lavoro solo nell'ambito della annunciata, futura razionalizzazione di tutti gli incentivi connessi alle tipologie di lavoro, tenendo conto che allo stato si porrebbero problemi di copertura nonché di coerenza con le esigenze di una più generale rivisitazione della materia di tutti gli incentivi.

Si è, infine, provveduto a riformulare la relazione illustrativa come richiesto da entrambe le Commissioni parlamentari, alle quali verrà trasmessa.

Attuazione della direttiva 1999/70/CE¹⁹² relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76¹⁹³ e 87¹⁹⁴ della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B¹⁹⁵;

¹⁹² in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 10 luglio 1999, n. L 175

¹⁹³ l'articolo 76 della Costituzione stabilisce, tra l'altro, che l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti.

¹⁹⁴ l'articolo 87 della Costituzione conferisce, tra l'altro, al Presidente della Repubblica il potere di promulgare le leggi e di emanare decreti aventi valore di legge e regolamenti.

¹⁹⁵ la legge 29 dicembre 2000, n. 422, reca: "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee - legge comunitaria 2000". L'articolo 1, commi 1 e 3 è il seguente:

"1. Il Governo è delegato ad emanare, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, i decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione alle direttive comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B.

2. (Omissis).

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

emana
il seguente decreto legislativo:

3. Gli schemi dei decreti legislativi recanti attuazione delle direttive comprese nell'elenco di cui all'allegato B sono trasmessi, dopo l'acquisizione degli altri pareri previsti dalla legge, alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica affinché su di essi sia espresso, entro quaranta giorni dalla data di trasmissione, il parere delle Commissioni competenti per materia, nonché, nei casi di cui all'art. 2, comma 1, lettera g), della commissione parlamentare per le questioni regionali; decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza di detto parere. Qualora il termine previsto per il parere delle commissioni scada nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini previsti ai commi 1 e 4 o successivamente, questi ultimi sono prorogati di novanta giorni".

articolo 1
apposizione del termine

1. 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.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

articolo 2
disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo
ed i servizi aeroportuali

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato 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 ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici 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 al presente articolo.

articolo 3 divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi¹⁹⁶;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

¹⁹⁶ la legge 23 luglio 1991, n. 223, reca "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro". Il testo degli articoli 4, 8 e 24 è pubblicato nel capitolo 7.

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni¹⁹⁷.

articolo 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. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. 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.

articolo 5
scadenza del termine e sanzioni
successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai

¹⁹⁷ il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, reca "Attuazione delle direttive n. 89/391/CEE, n. 89/654/CEE, n. 89/655/CEE, n. 89/656/CEE, n. 90/269/CEE, n. 90/270/CEE, n. 90/394/CEE, n. 90/679/CEE, n. 93/88/CEE, n. 97/42/CE e n. 1999/38/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro". Il testo dell'articolo 4 è pubblicato nel capitolo 7.

sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

articolo 6 principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

articolo 7
formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

articolo 8
criteri di computo

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi¹⁹⁸.

articolo 9
informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a

¹⁹⁸ la legge 20 maggio 1970, n. 300, reca: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". Il testo dell'articolo 35 è pubblicato nel capitolo 7.

tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

articolo 10 esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 ¹⁹⁹, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375 ²⁰⁰.

¹⁹⁹ la legge 24 giugno 1997, n. 196 reca: "Norme in materia di promozione dell'occupazione".

²⁰⁰ il decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375, reca: "Attuazione dell'articolo 3, comma 1, lettera aa), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, concernente razionalizzazione dei sistemi di accertamento dei lavoratori

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo.

4. È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile²⁰¹. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

dell'agricoltura e dei relativi contributi". L'articolo 12, comma 2, del succitato decreto legislativo così recita:

"2. Ai fini della distinzione di cui al comma 1 le locuzioni di salariato fisso a contratto annuo e categorie similari contenute in leggi, atti aventi forza di legge ed atti amministrativi sono equivalenti a quella di operaio a tempo indeterminato, ferma restando per ogni altra locuzione l'equivalenza a quella di operaio a tempo determinato".

²⁰¹ L'articolo 2118 del codice civile (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) recita: "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro."

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ²⁰², all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53 ²⁰³, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 ²⁰⁴.

7. 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, comma 1, 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 per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni²⁰⁵;

²⁰² pubblicato nel capitolo 7.

²⁰³ la legge 8 marzo 2000, n. 53, reca: "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". Il testo dell'articolo 10 è pubblicato nel capitolo 7.

²⁰⁴ la legge 23 dicembre 2000, n. 388, reca: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)". Il testo dell'articolo 75 è pubblicato nel capitolo 7.

²⁰⁵ il decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni, reca: "Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lettera a), della legge

c) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodo dell'anno;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai cinquantacinque anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

9. È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le

18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato". Il testo del decreto è pubblicato nel capitolo 7.

ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56 ²⁰⁶. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

articolo 11 abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230 ²⁰⁷, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79 ²⁰⁸, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 ²⁰⁹, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.

²⁰⁶ la legge 28 febbraio 1987, n. 56, reca: "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro". L'art. 23, concerneva: "Disposizioni in materia di contratto a termine". Il testo dell'articolo 23 è pubblicato nel capitolo 7.

²⁰⁷ la legge 18 aprile 1962, n. 230, recava: "Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato": Il testo della legge è pubblicato nel capitolo 7.

²⁰⁸ la legge 25 marzo 1983, n. 79, reca: "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, recante misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione". Il testo dell'articolo 8 bis è pubblicato nel capitolo 7.

²⁰⁹ pubblicato nel capitolo 7.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987²¹⁰ e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367²¹¹, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

articolo 12 sanzioni

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

²¹⁰ pubblicato nel capitolo 7.

²¹¹ il decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, reca "Disposizioni per la trasformazione degli enti che operano nel settore musicale in fondazioni di diritto privato".

4. La direttiva comunitaria 28 giugno 1999, n. 70

Le regole che hanno indotto le parti sociali alla definizione di un accordo europeo in materia di contratti a tempo determinato e, successivamente, hanno consentito la trasposizione di tale accordo in una direttiva comunitaria, trovano fondamento nelle fonti istitutive dell'Unione Europea.

da Maastricht ad Amsterdam

Inizialmente, fu il Protocollo sulla politica sociale²¹² annesso al trattato di Maastricht a definire le relazioni che possono intercorrere tra gli accordi sindacali stipulati a livello europeo e la procedura di produzione della normativa comunitaria.

Attualmente, la materia è regolata dagli articoli da 136 a 139 del Trattato che istituisce la Comunità Europea²¹³, ai sensi dei quali la Commissione ha il compito di promuovere la consultazione delle parti sociali a livello comunitario.

A tal fine la Commissione, prima di presentare proposte nel settore della politica sociale, consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione comunitaria.

²¹² Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 31 agosto 1992, n. C 224.

²¹³ versione consolidata che include le modifiche apportate dal Trattato di Amsterdam firmato il 2 ottobre 1997, in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 10 novembre 1997, n. C 340.

In occasione della consultazione le parti sociali possono informare la Commissione della loro volontà di attivare un negoziato.

In tal caso, esse hanno nove mesi di tempo²¹⁴ per raggiungere un accordo e richiedere congiuntamente che tale accordo venga attuato da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione.

Proprio in seguito all'attivazione di tale procedura, le parti sociali consultate hanno avviato una trattativa che ha condotto alla stipula di un accordo, successivamente recepito dalla direttiva²¹⁵ n. 70 del 1999.

*il testo della direttiva*²¹⁶

Relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 139, paragrafo 2, vista la proposta della Commissione, considerando quanto segue:

²¹⁴ salvo proroga decisa in comune dalle parti sociali interessate e dalla Commissione.

²¹⁵ si vedano, in particolare, i considerando n. 1, 2, 9, 10 e 11 della direttiva n. 70 del 1999.

²¹⁶ in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 10 luglio 1999, n. L 175.

(1) con l'entrata in vigore del trattato di Amsterdam, le disposizioni dell'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, sono state inserite negli articoli da 136 a 139 del trattato che istituisce la Comunità europea;

(2) le parti sociali possono, a norma dell'articolo 139 paragrafo 2 del trattato, richiedere congiuntamente che gli accordi a livello comunitario siano attuati da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;

(3) il punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea. Tale processo avverrà mediante il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro interinale e il lavoro stagionale;

(4) il Consiglio non è stato in grado di deliberare sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le distorsioni di concorrenza²¹⁷, né sulla proposta di direttiva relativa a determinati rapporti di lavoro per quanto riguarda le condizioni di lavoro²¹⁸;

²¹⁷ in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 8 settembre 1990, n. C 224 e 5 dicembre 1990, n. C 305.

²¹⁸ in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 8 settembre 1990, n. C 224.

(5) le conclusioni del Consiglio europeo di Essen hanno sottolineato la necessità di provvedimenti per “incrementare l’intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un’organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività”;

(6) la risoluzione del Consiglio del 9 febbraio 1999 relativa agli orientamenti in materia di occupazione per il 1999 invita le parti sociali a tutti i livelli appropriati a negoziare accordi per modernizzare l’organizzazione del lavoro, comprese forme flessibili di lavoro, al fine di rendere le imprese produttive e competitive e di realizzare il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza;

(7) la Commissione, in base all’articolo 3, paragrafo 2 dell’accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali sul possibile orientamento di un’azione comunitaria relativa alla flessibilità dell’orario di lavoro e alla sicurezza dei lavoratori;

(8) la Commissione, reputando a seguito di tale consultazione che un’azione comunitaria era opportuna, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta in questione, a norma dell’articolo 3, paragrafo 3 di detto accordo;

(9) le organizzazioni intercategoriale a carattere generale Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea (UNICE), Centro europeo dell’impresa a partecipazione pubblica (CEEP), Confederazione europea dei sindacati (CES) hanno informato la Commissione, con lettera congiunta del 23 marzo 1998, che intendevano avviare il procedimento previsto all’articolo 4 di detto accordo; che esse hanno chiesto alla Commissione, con

lettera congiunta, un periodo supplementare di tre mesi; la Commissione è venuta incontro a questa richiesta prorogando il periodo previsto per le trattative fino al 30 marzo del 1999;

(10) il 18 marzo 1999 dette organizzazioni intercategoriale hanno concluso un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e che esse hanno trasmesso alla Commissione la loro domanda congiunta affinché sia data attuazione a tale accordo quadro con decisione del Consiglio su proposta della Commissione, a norma dell'articolo 4, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale;

(11) il Consiglio, nella sua risoluzione del 6 dicembre 1994 "relativa ad alcune prospettive di una politica sociale dell'Unione europea: contributo alla convergenza economica e sociale dell'Unione"²¹⁹, ha invitato le parti sociali a sfruttare le possibilità di concludere accordi, in quanto sono di norma più vicine alla realtà sociale e ai problemi sociali;

(12) le parti contraenti, nel preambolo all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso il 6 giugno 1997, hanno annunciato di voler considerare la necessità di simili accordi relativi ad altre forme di lavoro flessibile;

(13) le parti sociali hanno voluto attribuire particolare attenzione al lavoro a tempo determinato, pur dichiarando le proprie intenzioni di esaminare l'esigenza di accordi analoghi per il lavoro temporaneo;

²¹⁹ in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 23 dicembre 1994, n. C 368.

(14) le parti contraenti hanno voluto concludere un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato che stabilisce i principi generali e i requisiti minimi per i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato; hanno espresso l'intenzione di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato;

(15) l'atto appropriato per l'attuazione dell'accordo quadro è costituito da una direttiva ai sensi dell'articolo 249 del trattato; tale atto vincola quindi gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia ad essi la scelta della forma e dei mezzi;

(16) in base ai principi di sussidiarietà e proporzionalità definiti dall'articolo 5 del trattato, gli obiettivi della presente direttiva non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri e possono quindi essere meglio perseguiti a livello comunitario; la presente direttiva non eccede quanto è necessario per realizzare tali obiettivi;

(17) per quanto riguarda i termini utilizzati nell'accordo quadro la presente direttiva, senza definirli precisamente, lascia agli Stati membri il compito di provvedere alla loro definizione secondo la legislazione e/o la prassi nazionale, come per altre direttive adottate nel settore sociale che utilizzano termini simili, purché dette definizioni rispettino il contenuto dell'accordo quadro;

(18) la Commissione ha elaborato la sua proposta di direttiva, in linea con la propria comunicazione del 14 dicembre 1993 concernente l'attuazione del protocollo sulla

politica sociale, e alla propria comunicazione del 20 maggio 1998 che adegua e promuove il dialogo sociale a livello comunitario, tenendo conto della rappresentatività delle parti contraenti, del loro mandato e della legittimità di ciascuna clausola dell'accordo quadro; i firmatari hanno una rappresentatività cumulativa sufficiente;

(19) la Commissione ha informato il Parlamento europeo e il Comitato economico e sociale sottoponendo loro il testo dell'accordo corredato della sua proposta di direttiva e della rispettiva relazione in linea con la sua comunicazione riguardante l'attuazione dell'accordo sulla politica sociale;

(20) il Parlamento europeo ha adottato il 6 maggio 1999 una risoluzione sull'accordo quadro delle parti sociali;

(21) l'attuazione dell'accordo quadro contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di cui all'articolo 136 del trattato,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

articolo 1

Scopo della presente direttiva è attuare l'accordo quadro sui contratti a tempo determinato, che figura nell'allegato, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE).

articolo 2

Gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 10 luglio 2001 o si assicurano che, entro tale data, le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri

devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario e previa consultazione con le parti sociali, in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo. Essi devono informare immediatamente la Commissione di tali circostanze.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al primo paragrafo, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da tale riferimento all'atto della loro pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono stabilite dagli Stati membri.

articolo 3

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

articolo 4

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 28 giugno 1999.

Per il Consiglio
Il presidente, M. NAUMANN

*L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato*²²⁰

preambolo

Il presente accordo quadro illustra il ruolo che le parti sociali possono svolgere nell'ambito della strategia europea per l'occupazione adottata durante il vertice straordinario del Lussemburgo nel 1997 e, rappresentando il seguito dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, è un ulteriore contributo in direzione di un migliore equilibrio fra "la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori".

Le parti firmatarie dell'accordo riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori. Esse inoltre riconoscono che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori.

Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.

²²⁰ allegato alla direttiva comunitaria 28 giugno 1999, n. 70, in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 10 luglio 1999, n. L 175.

Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato, ad eccezione di quelli messi a disposizione di un'azienda utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale. È intenzione delle parti considerare la necessità di un analogo accordo relativo al lavoro interinale.

Il presente accordo si riferisce alle condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo determinato e riconosce che le questioni relative ai regimi legali di sicurezza sociale rientrano nella competenza degli Stati membri. Al riguardo, le parti sociali prendono nota della Dichiarazione sull'occupazione del Consiglio europeo di Dublino (1996), che sottolinea fra l'altro la necessità di elaborare sistemi di sicurezza sociale più favorevoli all'occupazione, sviluppando "sistemi di protezione sociale che si adattino ai nuovi tipi di lavoro e forniscano l'adeguata protezione sociale alle persone impegnate in tali lavori": le parti ribadiscono il parere espresso nell'accordo del 1997 sul lavoro a tempo parziale, secondo la quale gli Stati membri dovrebbero attuare immediatamente la Dichiarazione.

Inoltre, si riconosce che sono necessarie innovazioni ai sistemi di protezione sociale complementari dei lavoratori, per adattarli alla situazione attuale e in particolare per garantire la trasferibilità dei diritti.

La CES, l'UNICE e il CEEP invitano la Commissione a presentare il presente accordo quadro al Consiglio, affinché quest'ultimo decida di rendere vincolanti le relative disposizioni negli Stati membri aderenti all'Accordo sulla politica sociale annesso al protocollo (n. 14) sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea.

Le parti invitano la Commissione a inserire nella sua proposta per l'attuazione dell'accordo un'esortazione agli

Stati membri, affinché adottino le leggi, i regolamenti e le disposizioni amministrative opportune per applicare la decisione del Consiglio entro due anni dall'adozione della stessa, o per garantire²²¹ che le parti sociali concertino le misure necessarie entro la scadenza di detto periodo. Qualora necessario e previa consultazione con le parti sociali, gli Stati membri potranno disporre di un anno supplementare per conformarsi a questa disposizione, in modo da ovviare a particolari difficoltà o procedere all'attuazione mediante contratto collettivo.

Le parti firmatarie del presente accordo chiedono che le parti sociali siano consultate prima di qualunque iniziativa di ordine legislativo, normativo o amministrativo assunta da uno Stato membro per conformarsi al presente accordo.

Senza che ciò pregiudichi il ruolo dei tribunali nazionali e della Corte di giustizia, le parti firmatarie del presente accordo chiedono che la Commissione in prima istanza sottoponga loro per un parere tutte le questioni relative all'interpretazione a livello europeo dell'accordo stesso.

considerazioni generali

1. Visto l'Accordo sulla politica sociale annesso al protocollo (n. 14) sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare i suoi articoli 3.4 e 4.2;
2. considerando che l'articolo 4.2 dell'Accordo sulla politica sociale dispone che gli accordi conclusi a livello comunitario

²²¹ ai sensi dell'articolo 2.4 dell'accordo sulla politica sociale annesso al protocollo (n. 14) sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea.

possono essere attuati, su richiesta congiunta delle parti firmatarie, da una decisione del Consiglio su proposta della Commissione;

3. considerando che la Commissione, nel suo secondo documento di consultazione sulla flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori, ha annunciato l'intenzione di proporre una misura comunitaria giuridicamente vincolante;

4. considerando che il Parlamento europeo, nel suo parere relativo alla proposta di direttiva sul lavoro a tempo parziale, ha invitato la Commissione a presentare immediatamente proposte di direttive sulle altre forme di impiego flessibile, come il lavoro a tempo determinato e il lavoro interinale;

5. considerando che il Consiglio europeo, nelle sue conclusioni relative al vertice straordinario sull'occupazione adottate a Lussemburgo, ha invitato le parti sociali a negoziare accordi per "modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese formule flessibili di lavoro, onde rendere produttive e competitive le imprese e raggiungere il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza";

6. considerando che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento;

7. considerando che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi;

8. considerando che i contratti di lavoro a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in

alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori;

9. considerando che più della metà dei lavoratori a tempo determinato nell'Unione europea sono donne, e che il presente accordo può pertanto contribuire al miglioramento delle pari opportunità fra le donne e gli uomini;

10. considerando che il presente accordo demanda agli Stati membri e alle parti sociali la formulazione di disposizioni volte all'applicazione dei principi generali, dei requisiti minimi e delle norme in esso stesso contenuti, al fine di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro e delle circostanze relative a particolari settori e occupazioni, comprese le attività di tipo stagionale;

11. considerando che il presente accordo tiene conto dell'esigenza di migliorare le disposizioni relative alla politica sociale, di aumentare la competitività dell'economia comunitaria e di evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e legali suscettibili di inibire la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese;

12. considerando che le parti sociali sono le più adatte a trovare soluzioni rispondenti alle esigenze sia dei datori di lavoro sia dei lavoratori, per cui deve essere assegnato loro un ruolo di spicco nell'attuazione e applicazione del presente accordo;

LE PARTI CONTRAENTI
HANNO CONCORDATO QUANTO SEGUE:

obiettivo
(clausola 1)

L'obiettivo del presente accordo quadro è:

- a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

campo d'applicazione
(clausola 2)

- 1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro.
- 2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o le parti sociali stesse possono decidere che il presente accordo non si applichi ai:
 - a) rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato;
 - b) contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici.

definizioni
(clausola 3)

- 1. Ai fini del presente accordo, il termine "lavoratore a tempo determinato" indica una persona con un contratto o

un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest’ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali.

principio di non discriminazione
(clausola 4)

1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.

2. Se del caso, si applicherà il principio del pro rata temporis.

3. Le disposizioni per l’applicazione di questa clausola saranno definite dagli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse, viste le norme comunitarie e nazionali, i contratti collettivi e la prassi nazionali.

4. I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di

periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive.

misure di prevenzione degli abusi
(clausola 5)

1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati "successivi";
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato.

informazione e possibilità di impiego
(clausola 6)

1. I datori di lavoro informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti che si rendano disponibili nell'impresa o stabilimento, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri

lavoratori. Tali informazioni possono essere fornite sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento.

2. Nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

informazione e consultazione (clausola 7)

1. I lavoratori a tempo determinato devono essere presi in considerazione in sede di calcolo della soglia oltre la quale, ai sensi delle disposizioni nazionali, possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese previsti dalle normative comunitarie e nazionali.

2. Le normative per l'applicazione della clausola 7.1 vengono definite dagli Stati membri previa consultazione delle parti sociali e/o dalle parti sociali stesse ai sensi delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, vista anche la clausola 4.1.

3. Nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero prendere in considerazione la fornitura di adeguata informazione agli organi di rappresentanza dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nell'azienda.

disposizioni di attuazione (clausola 8)

1. Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle stabilite nel presente accordo.

2. Il presente accordo non pregiudica ulteriori disposizioni comunitarie più specifiche, in particolare per quanto riguarda la parità di trattamento e di opportunità uomo-donna.
3. L'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso.
4. Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, al livello appropriato, ivi compreso quello europeo, accordi che adattino e/o completino le disposizioni del presente accordo in modo da tenere conto delle esigenze specifiche delle parti sociali interessate.
5. La prevenzione e la soluzione delle controversie e delle vertenze scaturite dall'applicazione del presente accordo dovranno procedere in conformità con le leggi, i contratti collettivi e la prassi nazionali.
6. Le parti contraenti verificano l'applicazione del presente accordo cinque anni dopo la data della decisione del Consiglio, se richiesto da una delle parti firmatarie dello stesso.

Fritz VERZETNITSCH, Presidente della CES

Georges JACOBS, Presidente dell'UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET, Presidente del CEEP

Emilio GABAGLIO, Segretario generale della CES

Dirk F. HUDIG, Segretario generale dell'UNICE

Jytte FREDENSBORG, Segretario generale del CEEP

18 marzo 1999.

5. Dalla concertazione al dialogo sociale

La ricerca di un accordo tra le parti sociali al fine di recepire la direttiva europea sui contratti a tempo determinato si è svolta secondo l'iter procedurale di concertazione previsto dal Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione²²².

la concertazione e il patto di Natale

Il Patto definisce le regole che le parti sociali ed il Governo dovranno seguire nel disciplinare le materie di politica sociale. In particolare, viene enfatizzato il valore della concertazione tra le parti sociali come elemento necessario per lo sviluppo e la crescita.

Non a caso l'allora Ministro del Tesoro, Carlo Azeglio Ciampi, manifestò la propria soddisfazione per l'accordo raggiunto: "In particolare mi piace sottolineare due cose: l'impegno forte degli imprenditori ad accrescere la base produttiva e l'avanzamento ottenuto nell'equilibrio e nella distribuzione del reddito. Inoltre è stata riconfermata l'impostazione dell'accordo del '93 e lo si è arricchito con i temi della formazione. In sostanza è stato riconosciuto che partendo dalla coesione sociale si può arrivare allo sviluppo".

Inoltre Ciampi ribadisce il ruolo della concertazione e il valore del modello italiano in Europa: "La concertazione è una filosofia che si attaglia bene al sistema italiano. Abbiamo conosciuto e praticato il conflitto e abbiamo anche visto

²²² accordo interconfederale 22 dicembre 1998.

dove ci ha portato! [...]. In materia di accordi tra governo e parti sociali rappresentiamo la best practice, il miglior esempio disponibile”²²³.

Sulla stessa linea di pensiero la dichiarazione del Ministro del Lavoro Antonio Bassolino: “Diciamo che ci siamo rimessi in moto. Con il nuovo patto per lo sviluppo, l’Italia può acquistare un ruolo essenziale nella costruzione sociale e politica, oltre che monetaria, dell’Europa. L’esperienza di concertazione, avviata nel ‘93 per combattere la spinta inflattiva, s’arricchisce oggi di ulteriori contenuti, fino a diventare quasi un modello per i Paesi dell’Unione. Non dobbiamo più rincorrere gli altri: su questo fronte, anzi, possiamo fare da locomotiva”²²⁴.

Anche Giorgio Fossa, presidente di Confindustria formula parole di compiacimento per il risultato: “È un accordo positivo perché va incontro alle esigenze di rilancio dello sviluppo e della competitività”²²⁵.

Critiche provengono invece dal segretario del Ccd, Pierferdinando Casini: “D’Alema ci fa trovare un bel sogno sotto l’albero di Natale. Naturalmente speriamo che si avveri. Ma in genere i sogni svaniscono all’alba. E il sogno di D’Alema non fa eccezione”²²⁶.

²²³ Ciampi: la via italiana alla concertazione è ancora la migliore, di Dario Di Vico, Corriere della Sera, 23 dicembre 1998.

²²⁴ Bassolino: con il patto sociale siamo un modello per l’Europa, di Enzo d’Errico, Corriere della Sera, 27 dicembre 1998.

²²⁵ Fossa: ora può ripartire lo sviluppo, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 23 dicembre 1998.

²²⁶ Fazio: passo importante. Spero sia applicato bene, Corriere della Sera, 23 dicembre 1998.

Altrettanto critico è Antonio D'Amato, che tuona contro “un patto che non aiuta il Sud” e “un'intesa che non creerà occupazione”. Per D'Amato “la riduzione del costo del lavoro è assolutamente modesta e sul sistema contrattuale non si è fatto assolutamente nulla. A Natale sono stati fatti piccoli passi, alcuni anche positivi. Ma governo e sindacati sbagliano se pensano di aver risolto i problemi”²²⁷.

Ma cos'è in realtà la concertazione? E cosa dice in proposito il Patto del 22 dicembre 1998?

Il presupposto dell'accordo, che riprende l'impostazione del Protocollo del luglio 1993, è che il rafforzamento e lo sviluppo anche a livello locale della concertazione sono necessari sia per la crescita dell'occupazione sia per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio della responsabilità che si esercitano nel territorio in forma autonoma e con poteri crescenti.

L'accordo rappresenta il punto di convergenza delle parti sociali nel definire le regole della concertazione tra le parti sociali stesse e il governo. I metodi procedurali sono differenti per materia oggetto dell'intervento.

Qualora si debbano disciplinare materie di politica sociale che comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato, il Governo procede ad un confronto preventivo con le parti sociali, stabilendo anche termini temporali per la formulazione di valutazioni ed eventuali proposte correttive.

²²⁷ Patto sociale, quel che colpisce gli imprenditori, di Dario Di Vico, Corriere della Sera, 29 dicembre 1998.

E' prevista una procedura differente per le materie che incidono direttamente sui rapporti tra le imprese, i loro dipendenti e le loro rispettive organizzazioni di rappresentanza e non comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato.

Lo stesso iter procedurale è previsto per le parti normative di provvedimenti attinenti alle stesse materie anche se comportano indirettamente impegni di spesa e per le discipline comunitarie.

Per la trasposizione delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano l'Accordo dispone: "La concertazione riguarderà anche la trasposizione delle direttive comunitarie in relazione alle quali le parti sociali hanno rilevanti responsabilità per espressa previsione dell'Accordo sulla politica sociale, ora incorporato nel Trattato di Amsterdam.

Le intese tra le parti sociali costituiscono lo strumento prioritario affinché Governo e Parlamento adempiano agli obblighi comunitari, soprattutto in riferimento a direttive che siano state emanate a seguito del dialogo sociale."

Per le suddette materie il Governo avvierà un confronto preventivo con le parti sociali al fine di focalizzare gli obiettivi dell'intervento.

In tale fase procedurale le parti possono di comune intesa decidere di disciplinare interamente o in parte i contenuti dell'intervento e possono richiedere al Governo un termine prestabilito di durata ragionevole per il raggiungimento dell'accordo. Il Governo si impegna a sostenerlo ed a promuoverlo nelle sedi parlamentari.

il negoziato sul contratto a termine

Il negoziato per il recepimento della direttiva europea sul contratto a tempo determinato inizia il 24 luglio 2000 e termina il 4 maggio del 2001 dopo un lungo e travagliato percorso contrassegnato da un'escalation del dibattito e concluso con posizioni differenziate sia da parte sindacale sia da parte imprenditoriale.

Ad accordo raggiunto, il segretario della Uil, Luigi Angeletti dichiara che “la vicenda dei contratti a termine è stata caratterizzata da una lunga ed estenuante evoluzione che ha finito per generare interpretazioni affrettate oltre che confusione sugli esiti”²²⁸.

Ma, in concreto, cos'era successo? Perché la Cgil non ha firmato l'accordo? E perché non hanno firmato Confcommercio e altre importanti organizzazioni imprenditoriali?

Proviamo a fornire alcune risposte a tali interrogativi sviluppando, con l'ausilio dei quotidiani dell'epoca, una cronaca degli ultimi, decisivi, periodi della trattativa.

L'11 gennaio 2001 le parti sembrano molto vicino al raggiungimento di un accordo. Le associazioni dei sindacati e dei datori di lavoro raggiungono un'intesa di massima su alcuni punti: le causali del contratto a tempo determinato devono essere definite per legge e devono fare riferimento a ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo.

²²⁸ Contratti a termine, il governo faccia la sua parte, di Marco Cecchini, Corriere della Sera, 5 maggio 2001.

Raffaele Bonanni, segretario confederale della Cisl, dichiara: “finora erano specificati tutti i casi nei quali il contratto a termine poteva essere fatto, adesso questa limitazione non c’è più. Sono invece elencati i casi in cui il contratto a termine è vietato”²²⁹.

“Non ci sarà assolutamente una liberalizzazione dei contratti a termine”, ci tiene a dire Giuseppe Casadio (Cgil). In ogni caso, se sull’intesa di massima non si scateneranno tensioni politiche, e si arriverà all’accordo, è chiaro che le imprese potranno utilizzare più ampiamente le assunzioni a tempo. I prossimi giorni saranno decisivi. La riforma è a un passo dall’essere decisa, ma i rapporti tra Cgil e Confindustria restano tesi. E la minima forzatura interpretativa da una parte o dall’altra può far saltare l’accordo²³⁰.

Rimane in discussione un ultimo punto, concernente le quantità massime di contratti a termine che un’azienda può stipulare. Il nodo per le organizzazioni sindacali è costituito dal ruolo attribuito in materia alla contrattazione collettiva.

Il 24 gennaio la delegazione imprenditoriale presenta una nuova proposta, che non riceve l’apprezzamento dei sindacati. “Manca infatti un passaggio ritenuto centrale per il sindacato: il rinvio alla contrattazione per la specificazione delle causali e la fissazione delle percentuali di utilizzo”²³¹.

²²⁹ E per le assunzioni a termine ci saranno meno vincoli, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 12 gennaio 2001.

²³⁰ Corriere della Sera, 12 gennaio 2001, cit.

²³¹ Contratti a termine, nuovi ostacoli, di Lina Palmerini, il Sole 24 Ore, 25 gennaio 2001.

Il 5 febbraio si verifica lo strappo. La Cgil presenta un proprio documento: “non sarà accettata alcuna ipotesi di accordo che non contempli il ruolo della contrattazione collettiva. Non solo, ma che non faccia nemmeno riferimento alla specificazione delle causali che giustificano il contratto a tempo determinato ed alla definizione dei contingenti massimi di utilizzo”²³².

Cisl e Uil decidono di continuare a trattare e spediscono una lettera al ministro del Lavoro, Cesare Salvi, per chiedere di dare più tempo al negoziato. L'intesa senza la Cgil sembra ormai vicina e l'unico punto di discussione è costituito dall'eventualità di rinviare alla contrattazione collettiva la definizione dei limiti massimi a disposizione delle imprese per i contratti a termine.

Antonio D'Amato, presidente di Confindustria, afferma di non escludere la possibilità di concludere accordi separati: “Sui contratti a termine era già stata raggiunta un'intesa tra tutte le forze imprenditoriali e sindacali. C'era un testo e un appuntamento per la firma. Ma poi da parte della Cgil c'è stata un'improvvisa marcia indietro. A questo punto noi intendiamo proseguire il confronto con chi ci sta e, nel caso, fare l'accordo con chi è disponibile: non capisco la logica di chi vuol partecipare al dialogo sociale e poi si ritira”²³³.

Sulla possibilità di accordi separati replica Giuseppe Casadio, segretario confederale della Cgil: “Non avrebbero alcun

²³² Contratti a tempo, è stallo, di Rita Fatiguso, il Sole 24 Ore, 6 febbraio 2001.

²³³ Confindustria: pronti ad accordi senza la Cgil, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 9 febbraio 2001.

senso; la Confindustria vuole la liberalizzazione totale nell'utilizzo dei contratti a termine²³⁴.

Fredda la replica del segretario confederale della Uil Paolo Pirani: “Non ce lo deve dire D’Amato quali accordi dobbiamo fare. Sarebbe una iattura se si arrivasse a una divisione del sindacato, ma certo per evitarlo bisogna anche superare i veti della Cgil”²³⁵.

Di diverso avviso invece il segretario confederale della Cisl Bonanni: “A D’Amato dico che se la Confindustria volesse continuare il confronto sui contratti a termine, ne sarei contento. Se loro ignorano il veto della Cgil e convengono con noi sul fatto che i contratti indichino il massimo di contratti a termine utilizzabili, io in coscienza sono pronto a firmare. L’accordo allargherebbe la possibilità di ricorrere a questi contratti. E io sono convinto che questa sia la strada migliore per fermare l’abuso di contratti interinali e di collaborazioni continuate e continuative. Meglio estendere il tempo determinato e ridurre l’area della precarietà. Inoltre, un mancato accordo sarebbe un colpo per la concertazione”²³⁶.

La Confindustria riunisce la giunta per discutere del Piano d’azione per la competitività e del futuro della concertazione, tema rilanciato dal presidente della Repubblica, Carlo Azeglio Ciampi, che ha chiesto alle parti sociali di riprendere il dialogo. Nella conferenza stampa al termine della riunione

²³⁴ Corriere della Sera, 9 febbraio 2001, cit.

²³⁵ Corriere della Sera, 9 febbraio 2001, cit.

²³⁶ Bonanni (Cisl): basta veti, se c’è l’intesa si firma, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 9 febbraio 2001.

della giunta D'Amato ha raccolto l'invito di Ciampi: "Lo apprezziamo. La concertazione è una strada di grande importanza"²³⁷.

Torna in campo Sergio Cofferati, segretario generale della Cgil, che chiarisce ulteriormente la posizione della propria organizzazione: "Le intese si possono anche fare con o senza la Cgil, ma bisogna sapere che a quel punto la Cgil non starebbe ferma a osservare quel che succede perché dove non c'è l'accordo ci sono il conflitto e la rottura [...] La cosa che ho trovato singolare nelle dichiarazioni del presidente della Confindustria è l'apprezzamento per le parole del presidente della Repubblica, Carlo Azeglio Ciampi, sulla necessità di rilanciare la concertazione e, un minuto dopo, l'annuncio di un interesse a fare accordi anche senza la Cgil. Siccome la Cgil è anche uno dei soggetti della concertazione, la prima cosa nega la seconda e viceversa"²³⁸.

Quando D'Amato conferma la disponibilità di Confindustria a "proseguire il confronto con chi ci sta e, nel caso, fare l'accordo con chi è disponibile"²³⁹, il Ministro del Lavoro Cesari Salvi replica prontamente: "Il Governo non potrà recepire testi sui quali dovesse mancare il consenso di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, qualunque essa sia"²⁴⁰.

²³⁷ Confindustria: pronti ad accordi senza la Cgil, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 9 febbraio 2001.

²³⁸ Concertazione, l'altolà di Cofferati, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 10 febbraio 2001.

²³⁹ Il diktat di Salvi è inaccettabile e di parte, di Sergio Rizzo, Corriere della Sera, 11 febbraio 2001.

²⁴⁰ Lavoro, no del governo a intese separate, di Sergio Rizzo, Corriere della Sera, 11 febbraio 2001.

Il 26 febbraio si svolge un nuovo incontro, nel corso del quale le associazioni imprenditoriali aprono sul rinvio alla contrattazione, ammettendo che la normativa possa rinviare ai contratti la definizione dei contingenti, tranne su una serie di casi²⁴¹.

Positivi i commenti di Cisl e Uil al termine della riunione. La Cgil, invece, insiste nel considerare indispensabile per un esito positivo del confronto un rinvio ai contratti anche per le causali²⁴².

Il 5 marzo, dopo un incontro con le imprese durato più di cinque ore, il sindacato di Cofferati decide di abbandonare il negoziato e di non proseguire la trattativa con le aziende. “Ma anche di rompere con la Cisl e la Uil. Ieri dopo un incontro con le imprese durato più di cinque ore, il sindacato di Cofferati ha deciso di abbandonare il negoziato e di non proseguire la trattativa con le aziende. Una scelta che non ha coinvolto Cisl e Uil, decise a proseguire il confronto e cercare ancora un’intesa con le associazioni datoriali. E così oggi arriveranno due lettere al ministro del Lavoro, Cesare Salvi: una della Cgil con le ragioni dell’abbandono; una delle imprese e di Cisl e Uil in cui si chiede più tempo per proseguire il negoziato”²⁴³.

“Non ci sono ragioni per proseguire, ha spiegato Beppe Casadio, segretario confederale Cgil. Sui punti sui quali ci siamo battuti c’era una risposta negativa dalle imprese. Noi

²⁴¹ Le aziende rilanciano il dialogo, di Lina Palmerini, il Sole 24 Ore, 27 febbraio 2001.

²⁴² Contratti a termine, passi in avanti, Ansa, 26 febbraio 2001.

²⁴³ Lavoro a tempo, la Cgil rompe il dialogo, di Lina Palmerini, il Sole 24 Ore, 6 marzo 2001.

chiediamo infatti non solo un rinvio alla contrattazione sui tetti di utilizzo ma anche sulle causali. Inoltre, deve restare il diritto di prelazione per gli stagionali [...] Segneremo a Salvi come il mancato accoglimento della proposta da noi avanzata configuri, a nostro avviso, soluzioni in contrasto con alcuni principi alla base della direttiva comunitaria. In particolare, viene messa in discussione la centralità delle politiche di partenariato perché c'è una drastica riduzione degli ambiti di intervento della contrattazione collettiva in materia di causali"²⁴⁴.

“Per noi la trattativa continua - ha detto Raffaele Bonanni, segretario confederale Cisl - perché vogliamo assolutamente trovare un accordo che soddisfi tutte le parti. Il nostro obiettivo è uno solo: che l'attuazione della direttiva sui contratti a termine sia lasciata all'autonomia delle parti, del resto, abbiamo già raggiunto l'accordo su questioni rilevanti. Rimane un unico punto, quello del rinvio alla contrattazione per quanto riguarda le percentuali massime. Per il resto, è ormai tutto chiarito, e pensiamo di aver raggiunto un'intesa abbastanza soddisfacente. Dunque, per noi il confronto prosegue"²⁴⁵.

Il ministro del Lavoro, Cesare Salvi, annuncia un tentativo di mediazione e dichiara: “Il governo diventa ora parte attiva nella ricerca di una soluzione...Chiamerò le parti sociali per far riprendere il dialogo [...] Ci sarà un mio intervento con

²⁴⁴ Contratti a termine, il no della Cgil, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 6 marzo 2001.

²⁴⁵ Corriere della Sera, 6 marzo 2001, cit.

l'obiettivo di far riprendere il dialogo sociale. Sentirò le parti nei prossimi giorni"²⁴⁶.

In sintonia con l'intervento del ministro è l'affermazione del leader della Uil, Luigi Angeletti che chiede a Salvi di "esprimere la propria opinione". In antitesi all'intervento del ministro è invece la dichiarazione di Emma Marcegaglia, consigliere incaricato della Confindustria: "Per recepire la direttiva europea c'è tempo fino a luglio e poi è possibile un'ulteriore proroga. Salvi non deve fare nulla ma solo dare alle parti il tempo di trovare l'accordo"²⁴⁷.

Il leader della Cgil Sergio Cofferati accusa la Confindustria di volere il suicidio del sindacato mentre il leader della Cisl, Savino Pezzotta, punta il dito contro la Cgil responsabile di indebolire il sindacato. Secondo Cofferati, sono le regole europee a stabilire che il governo debba decidere le modalità, i contenuti per il recepimento se la direttiva non viene considerata come materia che produce un avviso comune». Insomma, per Cofferati non ci sono più margini per un avviso comune, anzi, la trattativa in corso viola perfino i principi comunitari. "Non c'è nessuna ragione — ha detto — e non ci sono più le condizioni perchè un confronto serio prosegua. Noi lo abbiamo considerato concluso. È passato un anno e si insiste con una proposta lesiva della direttiva europea che raccomanda il partenariato sociale mentre Confindustria propone di fare un accordo nel quale il sindacato rinunci a contrattare sulle causali"²⁴⁸.

²⁴⁶ Contratti a termine, governo in campo, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 7 marzo 2001.

²⁴⁷ Corriere della Sera, 7 marzo 2001, cit.

²⁴⁸ Lavoro a tempo, Cgil contro tutti, di Lina Palmerini, il Sole 24 ore, 7 marzo 2001.

Il 9 marzo il ministro de Lavoro Cesare Salvi dichiara di avere constatato l'indisponibilità "delle parti, in presenza di confermate divergenze, a riprendere il negoziato per pervenire a un avviso comune". Il ministro comunica inoltre che il governo non concederà il rinvio del termine per concludere le trattative che era stato chiesto per lettera il 5 marzo al ministro del Lavoro dalle organizzazioni imprenditoriali insieme alla Cisl e alla Uil : "Il differimento del termine non sarebbe funzionale alla definizione dell'avviso comune, bensì alla definizione di un accordo fra le stesse organizzazione firmatarie [...] Dopo lo scioglimento delle Camere un decreto del governo apparirebbe poco rispettoso delle prerogative del Parlamento. Per queste ragioni neppure la richiesta formulata da un'organizzazione sindacale (la Cgil) con lettera dell'8 marzo, di esercitare il potere decisionale del governo, può essere accolta"²⁴⁹.

L'amministratore delegato della Fiat Paolo Cantarella rilascia alcune dichiarazioni: "Insisto: un tavolo c'era. Se un sindacato decide di non sedersi, secondo me sbaglia, come sbaglierebbe Confindustria. Ma è un problema di chi sceglie di alzarsi mentre gli altri restano lì a confrontarsi. E poi, guardi, esempi di accordi separati nel passato ce ne sono. Chi era rimasto fuori nella prima fase poi in seguito è rientrato. Senza drammi [...] Ma la concertazione è un mezzo, non un fine: il fine è raggiungere un obiettivo attraverso il dialogo. E il diritto di veto , mi scusi, è una negazione del dialogo. Detto questo, ripeto: anche dalla concertazione a chiamarsi fuori è chi al tavolo non si siede. Confindustria e le altre

²⁴⁹ Contratti a termine, Salvi getta la spugna, di Sergio Rizzo, Corriere della Sera, 10 marzo 2001.

organizzazioni, che invece stavano lì, sono semmai la dimostrazione che la concertazione c'è. A meno che non si dica concertazione e si intenda unanimità, o non si voglia strumentalizzare per altri scopi”²⁵⁰.

Raccogliendo il messaggio dell'amministratore delegato della Fiat, Paolo Cantarella, il segretario confederale della Cisl Bonanni, dichiara: “la Cgil ormai non ha più potere di veto. No, stavolta la Cgil non è riuscita ad imporre alcun diritto di veto. È prevalsa l'impostazione di noi che vogliamo continuare la trattativa. Per questo dico: riprendiamo subito il confronto e alla fine anche la Cgil sarà costretta a misurarsi con noi”²⁵¹.

Il leader della Cgil Sergio Cofferati replica alle dichiarazioni dell'amministratore delegato della Fiat: “come Cantarella sa la Confindustria ha presentato un testo per un'ipotesi di avviso comune lesivo della direttiva comunitaria perché non rispetta i criteri del partenariato e perché cerca di togliere ai contratti nazionali il compito di fissare le causali per l'attivazione dei contratti a termine. Quello che ci divide dalla Confindustria è quindi un dissenso di merito”²⁵².

Ai primi di aprile si registra una articolazione di posizioni in seno alle organizzazioni degli imprenditori. Le prime avvisaglie si erano verificate al convegno di Cernobbio, dove il presidente di Confcommercio, Sergio Billè, aveva aperto alla Cgil, giudicando sbagliata la politica della Confindustria.

²⁵⁰ Flessibilità? In Europa siamo gli ultimi, di Raffaella Polato, Corriere della Sera, 11 marzo 2001.

²⁵¹ La Cgil ormai non ha più potere di veto, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 12 marzo 2001.

²⁵² Cofferati alza ancora il tiro, il Sole 24 Ore, 13 marzo 2001.

Il 4 aprile durante una cena tra D'Amato, Billè e i presidenti dell'Ania (assicurazioni), dell'Abi (banche), della Confartigianato e della Confagricoltura, il caso è esploso. Billè annuncia ai leader delle altre associazioni imprenditoriali l'impossibilità di raggiungere un accordo sui contratti a termine senza la Cgil di Sergio Cofferati.

L'11 aprile Sergio Cofferati accusa gli altri sindacati e gli industriali di aver raggiunto un accordo segreto e dichiara che "Mi risulta che si siano visti di domenica e abbiano fatto l'accordo con la Confindustria. Dunque hanno proseguito di nascosto le trattative. Mi pare che ormai sia una vicenda conclusa: da un lato chiedono alla Cgil di tornare al tavolo, dall'altro confermano i contenuti che noi non abbiamo approvato"²⁵³.

Il leader della Uil, Luigi Angeletti replica alle affermazioni di Cofferati: "Non capisco lo scandalo. Abbiamo detto fin dall'inizio che avremmo continuato la trattativa anche senza la Cgil. Lo scandalo sarebbe lasciare mano libera al prossimo governo su una materia importante come questa"²⁵⁴.

Allo stesso tempo si conferma la divisione del fronte imprenditoriale: la Confcommercio di Sergio Billè rafforza la propria convinzione sull'inopportunità di un'intesa senza la Cgil. E su questa strada si pongono anche altre organizzazioni, tra le quali la Lega Coop.

²⁵³ Contratti a termine, accordo segreto, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 12 aprile 2001.

²⁵⁴ Corriere della Sera, 12 aprile 2001, cit.

Il leader della Cisl Pezzotta in un'intervista spiega i rapporti con la Cgil: "La Cgil non vuole trattare. Sta facendo una partita politica, che non ha nulla a che fare con gli interessi dei lavoratori. Prima chiede di rinviare l'incontro sui contratti a termine al 20 aprile. Poi dice che si deve cambiare l'ordine del giorno della discussione. Ma allora fa prima a dire che non verrà. Per la Cisl non si cambia niente: il 20 aprile andremo all'incontro con le imprese per riprendere la trattativa esattamente dal punto in cui siamo arrivati"²⁵⁵.

Il 21 aprile il presidente della Confcommercio, Sergio Billè, dichiara: "Ormai quello che doveva essere un tavolo negoziale si sta trasformando in tavolo elettorale. E poi ci sono una serie di giochi sotterranei: come definire altrimenti l'affermazione di Confindustria secondo cui questo contratto deve essere firmato entro il 13 maggio? [...] Fin dall'inizio ho sostenuto che un accordo sui contratti a termine avrebbe potuto avere una portata operativa solo se siglata da tutti i sindacati. Questo per evitare l'esplosione di una conflittualità in azienda di cui non sentiamo il bisogno [...] I contratti a termine li usa più la piccola che la grande impresa. Non accettiamo quindi strumentalizzazioni da parte di altre organizzazioni"²⁵⁶.

Nei giorni successivi si conclude definitivamente il confronto sui contratti a termine con un testo concordato solo con una parte del mondo imprenditoriale.

²⁵⁵ Pezzotta: non accetteremo diktat da Cofferati, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 13 aprile 2001.

²⁵⁶ Billè: la Confindustria non può decidere per tutti, di Enrico Marro, Corriere della Sera, 22 aprile 2001.

Cinque associazioni abbandonano il tavolo della trattativa: la Confcommercio, la Confesercenti, la Cna (artigiani), la Lega delle cooperative e la Confservizi (municipalizzate). L'Ania (assicurazioni) e l'Abi (banche), pur non abbandonando il tavolo, dichiarano la volontà di recuperare la Cgil alla trattativa.

Il presidente della Confcommercio scrive una lettera al presidente della Confindustria, Antonio D'Amato, e a Cofferati, invitandoli a "una riflessione" per evitare lo scontro tra le parti sociali.

Billé invia una seconda lettera a tutti gli altri protagonisti della trattativa per spiegare la sua contrarietà ad un accordo senza la Cgil, tanto più che non c'è alcuna urgenza di arrivare a una conclusione della trattativa, visto che la direttiva europea sui contratti a termine dà tempo fino a luglio per la riforma, con la possibilità di chiedere la proroga di un anno.

Il 4 maggio il segretario della Uil, Luigi Angeletti afferma: "la Uil ha agito nella convinzione che il sindacato italiano non può essere sistematicamente messo di fronte a un bivio: accettare la paralisi o andare verso la separazione. Dobbiamo uscire da questa impasse e la trattativa, seppur anomala, sui contratti a termine, ha messo in evidenza che si può e si deve cominciare a viaggiare lungo questa strada. Potrà darsi, allora, che, anche nell'immaginario collettivo, prenderà corpo una diversa e più realistica valutazione sullo stato delle relazioni sindacali nel nostro Paese. Quella mutata condizione potrebbe solo far bene a un percorso verso

un'unità sindacale basata sulla chiarezza e sul rispetto reciproco”²⁵⁷.

Il 28 giugno, in concomitanza con la presentazione dello schema di decreto in Consiglio dei Ministri, il leader della Cgil Sergio Cofferati dichiara: “Non è affatto ripartita la concertazione. Siamo di fronte a procedure esattamente opposte: il governo vara oggi i provvedimenti e la discussione avverrà poi, insieme all'iter legislativo. E cosa succederà se ci accorderemo in modo difforme rispetto al Parlamento? Se ne metterà a rischio la sovranità. O peggio ancora si rischierà una pratica neocorporativa. Ma noi non ci sottrarremo al confronto: guarderemo al merito delle questioni”²⁵⁸.

Invece Antonio Marzano, Ministro per le Attività produttive sostiene: “Al tavolo della concertazione Cofferati ci ha detto che si sarebbe potuto aspettare sei mesi, ma secondo noi l'economia italiana dev'essere rilanciata prima dei sei mesi. E' necessaria la tempestività, perché l'economia ha bisogno di essere rilanciata e non può aspettare. Il pacchetto dei 100 giorni non è una mela avvelenata ma una bella bistecca fiorentina”. Differente anche l'approccio alla concertazione: “È necessario sentire l'opinione di tutti - sostiene Marzano - ma non è indispensabile l'unanimità se si deve tradurre nel blocco di ogni scelta di politica economica”²⁵⁹.

²⁵⁷ Corriere della Sera, 5 maggio 2001, cit.

²⁵⁸ Contratti a termine, l'ira di Cofferati sul governo, di Antonella Baccaro, Corriere della Sera, 29 giugno 2001.

²⁵⁹ Corriere della Sera, 29 giugno 2001, cit.

Il segretario della Uil, Luigi Angeletti afferma: “Siamo interessati a uno sviluppo dell’economia che si traduca in aumento dell’occupazione, e soprattutto di buona occupazione, e a un processo di emersione del lavoro nero”²⁶⁰.

“C’è un nuovo governo che si è appena insediato. Ci sono dei provvedimenti freschi da valutare. Stiamo ai contenuti” è la linea del segretario generale della Cisl, Savino Pezzotta²⁶¹.

Durante la discussione del provvedimento in Parlamento, il Governo viene invitato ad adeguare la relazione al provvedimento al fine di ribadire che il contratto di lavoro a tempo indeterminato è e continuerà a essere la forma comune dei rapporti di lavoro. Inoltre, si richiede la verifica dell’impatto del provvedimento sul mercato del lavoro anche avvalendosi della periodica consultazione delle parti sociali in relazione alle eventuali modifiche consentite nei successivi dodici mesi²⁶².

Il 9 agosto il Consiglio dei Ministri concede il definitivo via libera al decreto che recepisce la direttiva europea sulla liberalizzazione dei contratti a termine.

L’estate scorre tranquilla ma, dopo la pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale, il dibattito sulla liberalizzazione dei contratti di lavoro a termine torna a farsi infuocato.

²⁶⁰ Corriere della Sera, 29 giugno 2001, cit.

²⁶¹ Pezzotta: Sergio sbaglia, la riforma crea nuovi posti, di Antonella Baccaro, Corriere della Sera, 29 giugno 2001.

²⁶² Tempo determinato: sì della commissione Lavoro della Camera, il Sole 24 Ore, 2 agosto 2001.

Ad innescare la miccia è un articolo del prof. Pietro Ichino che, dalle pagine del Corriere della Sera, avverte come il decreto del governo possa trasformarsi in una autentica trappola per le imprese. Responsabile: la genericità delle regole sul contratto a termine che, in assenza delle vecchie norme in deroga, scateneranno una guerra di tribunali e paralizzaranno l'uso del nuovo strumento di impiego²⁶³.

Ichino sostiene l'incertezza contrattuale e l'aleatorietà della disciplina del nuovo contratto a tempo determinato basato su regole generiche che lasciano al giudice un eccessivo margine di discrezionalità: "il nuovo decreto ora la sostituisce ponendo una regola molto generica, per cui il contratto a termine deve essere giustificato da adeguate ragioni tecniche o produttive, senza precisare quali esse siano e lasciando di fatto al giudice una amplissima discrezionalità nella valutazione caso per caso. Si introduce, così, una sorta di giustificato motivo di contratto a termine, in analogia con la disciplina del licenziamento individuale [...] Col rischio per l'imprenditore che, se il giudice non considererà valido il contratto a termine, il lavoratore verrà reintegrato in azienda, magari a tre o quattro anni di distanza da un contratto della durata di tre o quattro mesi"²⁶⁴.

Inoltre Ichino giudica l'eliminazione della possibilità dei contratti collettivi e dell'ispettorato del lavoro di derogare alla regola comune un errore tecnico del legislatore che ha così eliminato quelle "valvole di sfogo" che avrebbero potuto attenuare l'incertezza dei presupposti di validità

²⁶³ Riscoppia la polemica tra Cgil e Cisl - Uil, Adnkronos, 12 ottobre 2001.

²⁶⁴ Contratti a termine, un decreto trappola, di Pietro Ichino, Corriere della Sera, 12 ottobre 2001.

indicati dal legislatore nelle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo dell'impresa.

Ichino dichiara infatti che “Ne risulta soppressa ogni possibilità di autorizzare il contratto a termine derogando alla regola generale mediante la contrattazione collettiva o l'ispettorato del lavoro. Vengono meno, così, anche queste due importanti valvole di sfogo, che nell'ultimo quarto di secolo avevano consentito di adattare la legge alle esigenze concrete via via emergenti nei vari settori e nelle singole aziende”.

Non si fa attendere la replica di Roberto Maroni, Ministro del Lavoro, che il giorno dopo risponde alle accuse di incertezza del diritto ed eccessiva discrezionalità del giudice dichiarando che le ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo poste a condizioni di efficacia del termine non sono sottoponibili ad un giudizio di merito da parte del giudice ma di semplice legittimità.

Maroni sostiene che il giudice non deve sindacare il merito della scelta dell'imprenditore ma l'effettiva realizzazione di attività che richiedono ragioni di carattere tecnico, produttivo e organizzativo: “Il professor Ichino sa benissimo che la direttiva comunitaria non pone il contratto a termine sullo stesso piano di un'assunzione a tempo indeterminato. Ecco perché anche per la prima assunzione è necessario che il datore di lavoro espliciti le ragioni che lo inducono a ricorrere a questa tipologia contrattuale. Non perché il giudice possa metterle poi in discussione, sindacando nel merito le sue scelte organizzative e imprenditoriali. Ma affinché si possa sottoporre a controllo da parte del

magistrato se durante lo svolgimento del rapporto di lavoro il dipendente verrà effettivamente utilizzato per le attività dichiarate”²⁶⁵.

Il Ministro inoltre sottolinea come la nuova normativa sia in linea con l’idea di modernizzare il mercato del lavoro che comporta maggiori responsabilità da parte del datore di lavoro: “La modernizzazione del mercato del lavoro è un processo delicato, che richiede da parte di tutti l’abbandono di una cultura (anche giurisprudenziale) costruita sul sospetto e sulla diffidenza. La nuova normativa impone al datore di lavoro di essere trasparente e di motivare l’assunzione a termine con chiarezza. Se questo avverrà il giudice del lavoro dovrà rispettare le sue scelte, perché questa è la chiara volontà del legislatore, che non sarebbe potuto essere più efficace e incisivo”.

Secca ed immediata la risposta di Ichino: “Tra le diverse tecniche legislative possibili ... il governo ha scelto, inspiegabilmente, quella che da trent’anni si applica in materia di licenziamenti e di trasferimenti dei lavoratori, con gli effetti che tutti sanno. Ora il ministro si affida al buon cuore di giudici e avvocati, perché applichino la norma in modo diverso dal passato. Auguri. Il decreto, poi, ha soppresso le due possibilità di deroga al divieto che erano riservate ad accordi collettivi e agli ispettorati. Un gratuito atto di sfiducia verso imprese, sindacati e ispettori del lavoro”²⁶⁶.

²⁶⁵ Nessuna trappola del governo alle imprese, di Roberto Maroni, Corriere della Sera, 13 ottobre 2001.

²⁶⁶ Corriere della Sera, 13 ottobre 2001, cit.

il libro bianco e il dialogo sociale

La pubblicazione del Libro bianco sul mercato del lavoro²⁶⁷ ha costituito, per il Governo, un'utile occasione per ribadire le proprie considerazioni di fondo relative al recepimento della direttiva.

Il Governo ha espresso una valutazione positiva del negoziato attivato tra le parti sociali il 24 luglio 2000 ai fini della trasposizione della direttiva 99/70/CE sul lavoro a tempo determinato.

Sul piano del metodo il Governo sottolinea come si sia proceduto all'integrale recepimento dell'accordo raggiunto fra le parti sociali italiane, pur nel rispetto delle prerogative del Parlamento in cui si è svolto un dibattito che ha consentito di apportare alcuni miglioramenti al testo negoziato. Si tratta quindi di un'esperienza positiva in cui l'esercizio del dialogo sociale si è saldato con l'attività legislativa propria del Parlamento e, su delega di questo, del Governo.

Nella medesima occasione, il Governo ha avviato una riflessione pubblica sulla validità del modello concertativo disegnato dal patto di Natale, fornendo le seguenti indicazioni²⁶⁸.

Il Governo ricorda, anzitutto, come gli anni novanta siano stati gli anni della concertazione sociale. Le necessità di conseguire importanti obiettivi a livello comunitario favorì

²⁶⁷ Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, cit., capitolo II.3.5

²⁶⁸ Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, cit., capitolo I.2.

l'opzione concertativa. Imperativa era l'esigenza di rafforzare il coordinamento nel governo delle dinamiche nominali dei redditi per evitare derive inflazionistiche. Inoltre, l'intervento sui saldi netti del bilancio pubblico andava fatto rapidamente ed in un clima di consenso sociale, onde evitare tensioni e ricadute inflazionistiche.

Tuttavia, secondo il Governo, la concertazione ha svolto compiti di governo ben di là degli obiettivi di sviluppare un corretto rapporto tra le parti. Il processo avviato nel 1992 dal Governo Amato è stato progressivamente snaturato e portato a ribaltare la logica culturale che l'aveva innestato. Quando, da parte dei diversi governi che si sono succeduti, vi è stato un uso eccessivo della concertazione, intesa come sede consultiva e di legittimazione politica in merito ad iniziative che, in linea di principio, erano spesso di esclusiva competenza del Governo si è determinato un uso distorto e viziato della concertazione stessa.

E' del tutto evidente l'impossibilità del modello concertativo degli anni novanta di affrontare la nuova dimensione dei problemi economici e sociali. La concertazione ha, infatti, mantenuto fermi nella politica economica due obiettivi fondamentali: il risanamento dei conti pubblici e l'ingresso dell'Italia nell'Euro. [...] Tuttavia, raggiunti gli obiettivi dell'abbassamento dell'inflazione e dell'ingresso nell'Euro, i suoi limiti sono subito apparsi evidenti. Emerge con evidenza l'inadeguatezza di un sistema contrattuale centralizzato, il cui perno centrale è rappresentato da un indicatore economico (l'inflazione programmata) che svolge una funzione sociale (difesa del salario reale) ma è indifferente rispetto alle esigenze reali delle singole imprese.

La moneta unica, ed il patto di stabilità, richiedono, invece, nel contempo una capacità di rendere strutturali le riforme

(mercato del lavoro, previdenza e welfare, fiscali e contributive) e di flessibilizzare l'utilizzo dei fattori produttivi e della loro remunerazione. Inoltre, la competitività del sistema Italia non è più mediata dalla politica monetaria.

La concertazione ha in realtà sistematicamente rinviato la definizione di un nodo centrale delle relazioni industriali, quello della struttura della contrattazione. Nell'Unione Monetaria Europea, l'esigenza di riforma degli equilibri interni della contrattazione salariale fa premio su quella della moderazione salariale aggregata.

In questa situazione le esigenze attuali dell'economia italiana inducono a sperimentare una pratica di "partnership per la competitività e l'occupazione", dove il confronto fra istituzioni e parti sociali assuma la valenza non di un obiettivo in sé, ma di uno strumento utile al conseguimento di obiettivi di volta in volta condivisi. Il passaggio dalla politica dei redditi ad una politica per la competitività impone l'adozione di una nuova metodologia di confronto, basata su accordi specifici, rigorosamente monitorati nella loro fase implementativa, restando meglio precisata la distinzione delle reciproche responsabilità tra Governo e parti sociali.

Il Governo ritiene che il modello del dialogo sociale, così come regolamentato e sperimentato a livello comunitario, costituisca il punto di riferimento più convincente per una rinnovata metodologia nei rapporti fra istituzioni e parti sociali anche a livello interno. In tal senso, appare del tutto condivisibile la "posizione comune" assunta il 16 luglio 2001 in Francia dalle parti sociali ed indirizzata a quel Governo. Il dialogo sociale non può soltanto rappresentare la soluzione del tutto prioritaria per la trasposizione di direttive

comunitarie nell'ordinamento interno, bensì deve costituire anche il metodo per regolare la produzione di regole in tema di affari sociali, con particolare riguardo alla modernizzazione del mercato del lavoro.

Non soltanto a livello statale, ma anche delle Regioni, prima di assumere interventi legislativi o comunque di natura regolatoria in campo sociale e dell'occupazione, è necessario che le istituzioni consultino le parti sociali circa l'intenzione di intervenire su una certa materia che non comporti impegni di spesa pubblica, sollecitandone una reazione in termini di opportunità e modalità di realizzazione. Al termine di questa prima fase di consultazione, da contenere in tempi ragionevolmente brevi, qualora il Governo o la Regione intenda proseguire con l'iniziativa regolatoria dichiarata nella fase precedente, alle parti sociali dovrebbe essere offerta l'opportunità di negoziare sul tema che forma oggetto della iniziativa in questione, assegnando anche in questa occasione un termine ben determinato.

Solo in caso di rifiuto delle parti sociali di impegnarsi in un negoziato, ovvero nell'ipotesi di un esito infruttuoso del medesimo, l'iniziativa legislativa promanante dal Governo o dalla Regione potrà riprendere il suo corso. Nel caso in cui invece il negoziato si sarà concluso positivamente, dovrà prevedersi un impegno politico del Governo o della Regione alla traduzione legislativa dell'intesa stessa.

6. Lo schema di decreto e il parere del Parlamento

Il 28 giugno 2001 il Consiglio dei Ministri approva lo schema di decreto legislativo per il recepimento della direttiva sui contratti a termine.

Il testo del provvedimento, che ripropone il contenuto dell'accordo stipulato tra le parti sociali, viene inviato alle Camere per completare il proprio iter ricevendo il prescritto parere.

L'esito dei lavori parlamentari indurrà il Governo a modificare sia il testo del decreto sia la relazione illustrativa, mutando in modo significativo la chiave di interpretazione del provvedimento.

Riteniamo pertanto utile riproporre entrambi i documenti, al fine di consentire, mediante una lettura comparata, l'apprezzamento delle differenze riscontrabili.

*relazione illustrativa*²⁶⁹

1. L'articolato si basa, tanto nella forma quanto nella sostanza, sull'accordo tra le parti sociali, presupposto per l'attuazione della Direttiva europea in materia di contratto di

²⁶⁹ il testo della relazione illustrativa è stato successivamente modificato, anche in seguito ad alcuni rilievi formulati dalle competenti commissioni parlamentari; l'edizione definitiva della relazione è pubblicata nel capitolo 3.

lavoro a tempo determinato. La logica politica del provvedimento è come segue.

2. Non possiamo entrare nel nuovo secolo, avendo solo il contratto di lavoro tipico del vecchio secolo. Le strutture economiche producono e postulano le forme giuridiche. Nel tempo, il diritto non può bloccare, ma può (deve) invece seguire e formalizzare le (nuove) strutture economiche. In materia di lavoro è quanto sta succedendo (è successo) in Europa. E' quanto fa ora l'Italia, dando attuazione alla Direttiva del Consiglio Europeo del 28 giugno 1998, n. 99/70/CE, sul lavoro a tempo determinato. Il '900 è stato il secolo della "fabbrica". La fabbrica, la grande dimensione industriale, ha prodotto il tipo classico del contratto di lavoro. Da allora, la struttura dell'economia è radicalmente cambiata, per un doppio congiunto ordine di cause: l'evoluzione tecnologica, la nuova geo-politica del mondo. In questo scenario, l'economia non è più solo nella fabbrica, la fabbrica non è più tutta l'economia. E' enormemente cresciuta l'economia dei servizi. E, comunque, è la stessa fabbrica che richiede forme e tipi nuovi di lavoro. Come premesso, se le strutture economiche cambiano, le forme giuridiche non possono restare ferme e neppure possono bloccare la realtà. Devono cambiare anche le forme giuridiche.

3. Il vecchio impianto giuridico era: il lavoro a tempo determinato è vietato (la regola), tranne che in alcuni casi tassativi, indicati dalla legge o dai contratti collettivi (le eccezioni). Va in specie notato, a questo proposito che – con accelerazione crescente negli ultimi anni – la funzionalità e, di riflesso, l'estensione del campo di applicazione delle "eccezioni", le ha di fatto trasformate in una regola parallela. La nuova normativa sul contratto di lavoro costituisce una essenziale presa d'atto di questa realtà. Questa nuova normativa trasforma, infatti, in una regola quella che è stata

finora una “eccezione”. I due tipi di contratto di lavoro – a tempo indeterminato, a tempo determinato – avranno d’ora in poi parità di “status giuridico”, nel rispetto di un preciso catalogo di garanzie.

4. Il Governo ha ritenuto molto utile l’esito del negoziato attivato tra le parti sociali il 24 luglio 2000. Un negoziato che ha generato un testo, sottoscritto il 4 maggio 2001 da un numero ampio e significativo di organizzazioni rappresentative degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro. Rispettando il dialogo sociale, riconosciuto e presupposto anche in sede comunitaria, il Governo, preso atto della conformità dell’accordo sociale alle prescrizioni contenute nella Direttiva, ne recepisce integralmente i contenuti. La nuova disciplina stabilisce in particolare i principi generali ed i requisiti minimi per la stipulazione di contratti a termine, semplificando e razionalizzando il quadro normativo e ponendo la legislazione italiana al livello di quella esistente in altri paesi europei. Valorizzando le indicazioni contenute sia nella Direttiva, che nel testo di trasposizione sottoscritto dalle parti sociali, la nuova disciplina è mirata a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, (i) garantendo l’applicazione del principio di non discriminazione; (ii) definendo un preciso sistema di garanzie per la prevenzione di eventuali abusi derivanti, in particolare, dalla utilizzazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato. Come si è premesso, rispetto alla disciplina previgente, l’impostazione su cui si basa il presente decreto è fortemente innovativa. Invece di affermare che le assunzioni a termine sono vietate, tranne in alcuni casi tassativi indicati dalla legge e/o dai contratti collettivi, si opta per una formula nuova: il datore di lavoro può assumere dipendenti con contratti a scadenza prefissata, a fronte di “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”. Ragioni che,

contestualmente ed in forma scritta, devono essere specificate agli stessi lavoratori. Per prevenire abusi è stabilita una durata massima totale per le sole ipotesi di proroga di contratti con termine iniziale inferiore ai tre anni. E' peraltro confermata la possibilità di successivi rinnovi, che tuttavia viene limitata dal rigoroso rispetto di intervalli temporali, tra l'uno e l'altro contratto a termine. Rispetto al profilo della parità di trattamento, che costituisce uno dei punti fondamentali della Direttiva comunitaria, vengono indicati i trattamenti (ferie, gratifica natalizia o 13a mensilità, tfr, ecc.) riferiti ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, spettanti sulla base del principio del "pro rata temporis". Per promuovere e garantire la qualità del lavoro dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, sia per prevenire rischi di infortuni sul lavoro, che per evitare forme di precarizzazione e di limitazione delle possibilità di carriera, vengono riconosciuti importanti diritti di formazione. L'incentivo fiscale alle attività di formazione, disposto con altra norma contenuta nella presente "manovra", costituisce un complemento logico di questa specifica scelta politica. Alla contrattazione collettiva di settore viene affidata la individuazione di limitazioni quantitative al ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato, per tutte le ipotesi diverse da quelle espressamente indicate come esenti da qualsiasi limitazione quantitativa. Nella prospettiva della semplificazione e razionalizzazione del quadro normativo, e per evitare inutili sovrapposizioni, la nuova disciplina è destinata ad abrogare integralmente la normativa previgente.

L'articolo 1, comma 1, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, conferisce delega al Governo per emanare i decreti legislativi recanti le norme occorrenti per dare attuazione alle direttive comunitarie comprese negli elenchi di cui agli allegati A e B della legge stessa. In particolare, l'allegato B comprende tra le altre, la direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999

(1999/70/CE), relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 dalle organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, UNICE, e CEEP. Il termine stabilito per l'emanazione del decreto legislativo in esame è fissato dall'articolo 1, comma 1, della legge n. 422/00 in un anno dalla data di entrata in vigore della legge stessa, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 20 gennaio 2001, n. 16, S.O. L'articolo 2 della direttiva 1999/70/CE prevede che gli Stati membri mettano in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva, provvedendo al più tardi entro il 10 luglio 2001. Quest'ultimo è, quindi, il termine più breve entro il quale lo Stato italiano deve introdurre nell'ordinamento i principi contenuti nell'accordo, senza incorrere in rischi di procedure di infrazione comunitaria. Tuttavia, gli Stati membri possono fruire di un periodo supplementare non superiore ad un anno, ove sia necessario e previa consultazione con le parti sociali, in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione mediante contratto collettivo, informando immediatamente la Commissione di tali circostanze.

L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato CES-UNICE-CEEP è strutturato in 8 clausole contenenti i principi ed i criteri direttivi ai quali gli Stati membri devono uniformarsi, ferma restando la possibilità di mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori. In particolare, la prima clausola stabilisce l'obiettivo dell'accordo, finalizzato a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e prevenire gli abusi derivanti dalla successione di contratti o rapporti a tempo determinato. La successiva clausola determina il campo di applicazione dell'accordo, riferito ai contratti collettivi o alla prassi in vigore in ciascuno Stato membro in relazione ai contratti di lavoro a tempo determinato. La clausola 3 fornisce le

definizioni di lavoratore a tempo determinato e di lavoratore a tempo determinato comparabile, mentre la successiva stabilisce il principio di non discriminazione secondo il quale i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato appartenenti allo stesso stabilimento e addetti a identica o simile occupazione. La clausola 5, da collegarsi direttamente alla lettera b) della clausola 1, introduce i criteri per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Alla informazione del lavoratore ed alle possibilità di impiego è dedicata la clausola 6, con lo scopo di far conoscere ai lavoratori a tempo determinato la disponibilità di posti di lavoro duraturi nell'impresa o stabilimento. La clausola 7 si occupa dei criteri ai fini del calcolo della soglia oltre la quale possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese. Infine, l'ultima clausola fissa le disposizioni di attuazione di carattere generale concernenti il contratto di lavoro a tempo determinato.

Passando all'esame degli articoli del titolo I, l'articolo 1, nell'ambito del contratto di lavoro subordinato, introduce la possibilità di apporre un termine alla durata del rapporto in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il termine del contratto, unitamente ai motivi per i quali lo stesso è posto, devono risultare, anche indirettamente, da atto scritto, a pena di nullità del termine stesso. L'atto scritto segue le stesse regole concernenti il contratto di lavoro, secondo le quali va consegnata una copia dell'atto al lavoratore entro cinque giorni dall'inizio della prestazione lavorativa, ad eccezione dei rapporti di lavoro puramente occasionali per i quali la durata sia inferiore a dodici giorni.

Con l'articolo 2, per le aziende operanti nel campo del trasporto aereo e per le aziende esercenti i servizi aeroportuali, vengono previste particolari condizioni riferite alla possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato, per un periodo massimo di sei mesi, se compresi tra aprile ed ottobre, oppure di quattro mesi se distribuiti diversamente. Altra condizione posta è data dal limite alle assunzioni a tempo determinato previste dall'articolo in esame, pari al 15% dell'organico aziendale. Inoltre, le richieste di assunzione devono essere comunicate alle Organizzazioni sindacali provinciali di categoria.

Le disposizioni contenute nell'articolo 3 disciplinano i quattro seguenti casi in cui non è ammessa l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato:

1. per sostituire lavoratori che esercitino il diritto allo sciopero;
2. presso le unità produttive ove siano stati effettuati licenziamenti collettivi o siano state adottate procedure per la dichiarazione di mobilità nei sei mesi precedenti, salva diversa previsione da parte degli accordi sindacali;
3. presso le unità produttive in cui sia operante una sospensione dei rapporti di lavoro o una riduzione dell'orario con trattamento di integrazione salariale;
4. da parte dei soggetti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, prescritta dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Le disposizioni contenute nell'articolo 4 prevedono le condizioni in presenza delle quali è possibile prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato. Presupposti iniziali sono il consenso del lavoratore e che la durata complessiva del contratto, anche se prorogato, non sia superiore a tre anni. La proroga del contratto, inoltre, è ammessa:

1. se la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni;
2. una sola volta;
3. solo se richiesta da ragioni oggettive la cui prova è a carico del datore di lavoro;
4. solo se riferita alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato.

Nell'articolo 5 si prevedono le conseguenze derivanti dalla mancata osservanza del termine contrattuale apposto relativamente alla durata del rapporto. In caso di continuazione del rapporto di lavoro oltre il termine fissato o prorogato, si prevede, infatti, a favore del lavoratore una maggiorazione della retribuzione pari al 20 per cento per i primi dieci giorni successivi al termine e del 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Inoltre, il contratto di lavoro si considera trasformato in contratto a tempo indeterminato con effetto ex nunc quando:

1. il rapporto continui oltre i 20 giorni dalla data di naturale scadenza per i contratti di durata inferiore a sei mesi ed oltre il trentesimo giorno negli altri casi;
2. qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto a termine di durata inferiore a sei mesi ovvero di venti giorni negli altri casi;
3. quando siano effettuate due assunzioni a termine dello stesso soggetto senza soluzione di continuità.

L'articolo 6 stabilisce che i lavoratori con contratto a tempo determinato hanno diritto agli stessi trattamenti riservati ai lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Con l'articolo 7, al fine di prevenire i rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro da prestare, si prevede l'obbligo per il datore di fornire al lavoratore a tempo determinato una

formazione sufficiente ed adeguata alle mansioni che gli saranno affidate. Modalità e strumenti per agevolare l'accesso ad opportunità di formazione adeguate possono essere previsti dai contratti collettivi nazionali.

Con riferimento ai lavoratori con contratto a tempo determinato, all'articolo 8 sono dettate disposizioni per il computo del numero dei lavoratori dipendenti occupati in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo delle imprese industriali e commerciali ed a quelle agricole, ai fini dell'applicazione delle norme contenute nell'articolo 35 dello statuto dei lavoratori.

L'articolo 9 prevede disposizioni volte a garantire l'informazione dei lavoratori a tempo determinato circa i posti di lavoro disponibili nell'impresa ed a definire le informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito all'adozione del lavoro a tempo determinato nelle aziende.

L'articolo 10 si occupa dei casi che rimangono esclusi dall'applicazione delle disposizioni contenute nel presente provvedimento in quanto già disciplinati da specifiche norme. In particolare, la disposizione concerne i contratti di lavoro temporaneo, i contratti di formazione e lavoro, i rapporti di apprendistato, i rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, nonché i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

Discipline specifiche, peraltro escluse dal campo di applicazione del presente provvedimento, sono, invece, delineate con riferimento ai settori del turismo e dei pubblici esercizi, in merito all'esecuzione di speciali servizi per i quali

la durata non sia superiore a tre giorni, ed ai contratti di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a 5 anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici.

Infine, la norma affida alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione di limiti quantitativi alla utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato, fatta eccezione per quei contratti stipulati, alle condizioni specificamente descritte dalla norma, per ragioni particolari quali la stagionalità, l'avvio di nuove attività, l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. In ogni caso, viene prevista l'esenzione da limitazioni quantitative per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 7 mesi non rientranti nelle tipologie sopra esposte. Si affida, peraltro, alla contrattazione collettiva l'individuazione delle modalità per il riconoscimento di un diritto di precedenza nell'assunzione presso la medesima azienda dei lavoratori a tempo determinato.

Le disposizioni contenute nell'articolo 11 prevedono l'abrogazione espressa di talune norme e l'abrogazione implicita di tutte quelle comunque incompatibili con le previsioni degli articoli precedenti. Con riferimento agli effetti dell'abrogazione dispiogati sulle clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, si prevede una disciplina transitoria che ne mantiene l'efficacia fino alla data di scadenza dei contratti stessi. Il comma 4 dello stesso articolo, infine, richiamando espressamente quanto previsto all'articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, delega il Governo all'emanazione di uno o più decreti legislativi integrativi e correttivi delle disposizioni di cui al presente provvedimento, fermi restando i criteri contenuti nella direttiva 1999/70/CE del Consiglio.

*testo dello schema di decreto*²⁷⁰

Attuazione della direttiva 99/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 99/70/CE, del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee – Legge comunitaria 2000, ed in particolare l'art. 1, commi 1 e 3, nonché l'allegato B;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 28 giugno 2001

Sulla proposta del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

emana il seguente decreto legislativo

²⁷⁰ il testo del decreto è stato successivamente modificato, anche in seguito ad alcuni rilievi formulati dalle competenti commissioni parlamentari; l'edizione definitiva del decreto è pubblicata nel capitolo 3.

articolo 1
apposizione del termine

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. La apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente od indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma precedente.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore, entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria, quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a 12 giorni.

articolo 2
disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo
ed i servizi aeroportuali

1. E' inoltre consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato 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 ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno 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 al presente articolo.

articolo 3 divieti

1. La apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

articolo 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. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. 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.

articolo 5
scadenza del termine e sanzioni
successione dei contratti

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'art. 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'art. 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata

superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine - intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità - il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

articolo 6 principio di non discriminazione

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

articolo 7 formazione

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguate, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

articolo 8
criteri di computo

1. Ai fini di cui all'art. 35 della l. 20 maggio 1970, n.300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

articolo 9
informazioni

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

articolo 10
esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge in quanto già disciplinati da specifiche normative: i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni; i contratti di formazione e lavoro; i rapporti di apprendistato nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro (tirocini, stage, ecc.) che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro.

2. Sono inoltre esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'art. 12, comma 2, del (eventualmente scorporabile in un d. lgs.). 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiori a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al Centro per l'impiego entro cinque giorni. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge.

4. E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'art. 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione della presente legge salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8.

5. Sono infine esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n.223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000 n. 53 ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del precedente art. 1, comma 1, 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: nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici; ovvero per ragioni di carattere sostitutivo; o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 e successive modifiche o integrazioni; o di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno; o per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi. Sono parimenti esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, ovvero stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni, o conclusi quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

8. Sono inoltre esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui sopra, di durata non superiore ai 7 mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di 6 mesi.

9. E' parimenti affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano

prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

10. In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

articolo 11 abrogazioni e disciplina transitoria

1. Con l'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo sono abrogate: la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni; l'art. 8bis della legge 25 marzo 1983, n. 79; l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli che precedono.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni sopra indicate, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi del citato art. 23 e vigenti all'atto dell'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo, manterranno - in via transitoria e salve diverse intese - la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro stessi.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Ai sensi dell'articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 422, entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, al fine di dare puntuale attuazione ai criteri direttivi stabiliti nella Direttiva 99/70/CE, e sulla base dell'esperienza del primo periodo di applicazione, il Governo può emanare con la procedura indicata nell'articolo

1, commi 2 e 3, della citata legge n. 422 del 2000, e comunque fermi restando i criteri direttivi contenuti nella Direttiva stessa, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del presente provvedimento.

XI Commissione permanente, "Lavoro, Previdenza sociale"

seduta di mercoledì 25 luglio 2001

Presidenza del Presidente ZANOLETTI. Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Sacconi. La seduta inizia alle ore 14.35

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (n. 22) (Esame e rinvio)

Il relatore FABBRI illustra il contenuto dello schema di decreto legislativo in titolo rilevando che esso si basa, tanto nella forma quanto nella sostanza, sull'accordo fra le parti sociali concluso il 4 maggio 2001 tra numerose organizzazioni sindacali e datoriali, con successiva adesione di altre associazioni; tale intesa, come è noto, costituisce il presupposto per l'attuazione della direttiva europea in materia di contratto a tempo determinato, direttiva che, a sua volta, dà attuazione all'accordo raggiunto tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, CEEP e UNICE. Si tratta di un complesso di misure necessarie, che recepisce una diffusa esigenza di adeguare, aggiornandole, le diverse tipologie di rapporto di lavoro alle trasformazioni dell'economia, caratterizzata da un forte processo di globalizzazione che investe anche i luoghi della produzione tradizionale, in primo luogo la fabbrica, di cui sono progressivamente mutate natura e funzioni. E' necessario quindi adeguare le forme giuridiche alla nuova realtà economica in forte cambiamento. Occorre pertanto ripensare profondamente l'impianto giuridico esistente,

basato sulla centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e su un sostanziale divieto del lavoro a tempo determinato che, in alcuni casi tassativamente indicati dalla legge o dalla contrattazione collettiva, può essere oggetto di deroghe. La nuova normativa capovolge tale impostazione e, partendo dal presupposto della liceità di tutto ciò che non è esplicitamente proibito, trasforma in regola quella che è stata fino ad ora una eccezione. Per questo aspetto, peraltro, il provvedimento all'esame costituisce il punto conclusivo di un processo già avviato, dato che, a partire dalla legge n. 230 del 1962 (che rappresenta ancora oggi la principale fonte della disciplina legale del rapporto di lavoro a tempo determinato), nel corso degli anni sono state progressivamente ampliate le fattispecie rispetto alle quali è stata consentita l'apposizione di un termine al rapporto di lavoro subordinato. Partendo dalle disposizioni iniziali della citata legge n. 230, che consente l'apposizione del suddetto termine con riferimento alla stagionalità delle produzioni, alla sostituzione dei lavoratori a tempo indeterminato assenti per alcuni periodi con diritto di conservazione del posto di lavoro, all'esecuzione di un'opera definita, a specifici settori produttivi - come l'agricoltura, il comparto dello spettacolo o quello del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali - all'assunzione dei dirigenti, si è verificato un progressivo ampliamento della possibilità di utilizzare il lavoro a tempo determinato, per far fronte a esigenze di carattere temporaneo, attraverso l'attivazione di un procedimento che, in sostanza, prevede la comunicazione all'ispettorato del lavoro e la concertazione con le organizzazioni sindacali. Un passaggio particolarmente importante di questo processo è costituito dall'articolo 23, comma 1 della legge n. 56 del 1987 che ha consentito il ricorso al rapporto a termine anche nelle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, alla quale è altresì demandato il compito di stabilire la quota percentuale dei lavoratori che possono essere assunti a termine rispetto

al numero dei dipendenti a tempo indeterminato. Alcuni anni più tardi, l'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 ha ammesso la possibilità di assunzione con contratto a termine non superiore a dodici mesi per i lavoratori collocati in mobilità e, da ultimo, la legge n. 388 del 2000, all'articolo 75, ha previsto l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo determinato per il lavoratore che abbia conseguito i requisiti per il pensionamento di anzianità e che rinunci all'accredito di relativi ulteriori contributi, con contestuale esonero del datore di lavoro dal relativo versamento, a condizione che il lavoratore stesso posticipi di due anni il pensionamento, stipulando conseguentemente un rapporto di lavoro a termine di pari durata. Con il provvedimento in esame si completa tale processo, trasformando, come si è detto, l'eccezione in regola e conferendo quindi pari dignità alle due tipologie contrattuali, a tempo determinato ed indeterminato, sulla base del principio di non discriminazione, sancito all'articolo 6 dello schema, che costituisce un elemento portante dell'accordo raggiunto a livello europeo. Il datore di lavoro può assumere i dipendenti con contratti a scadenza prefissata a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, come previsto dal comma 1 dell'articolo 1 dello schema stesso. Queste ragioni devono contestualmente essere specificate in forma scritta agli stessi lavoratori e, per prevenire abusi, ai sensi dell'articolo 4, la possibilità di proroga è concessa solo per una volta, previo consenso del lavoratore, limitatamente al caso di contratti il cui termine iniziale di durata sia inferiore a tre anni e per una durata complessiva non superiore al triennio. E' peraltro confermata, ai sensi dell'articolo 5, la possibilità di successivi rinnovi del rapporto, che però viene limitata dal rigoroso rispetto di intervalli regolari tra l'una e l'altra stipula, con la previsione, nei casi più gravi di violazione, di trasformazione del rapporto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato ex nunc. Tale sanzione si applica anche

nel caso in cui il rapporto di lavoro continui oltre il ventesimo giorno dopo la scadenza del termine, in caso di contratti di durata inferiore a sei mesi, e oltre il trentesimo giorno per i contratti di durata superiore ai sei mesi. Dopo aver rilevato che l'incentivo fiscale all'attività di formazione, disposto con altra disposizione contenuta nel disegno di legge n. 373, attualmente all'esame dell'Assemblea del Senato, costituisce un complemento logico delle scelte di politica legislativa che sono alla base dello schema di decreto legislativo all'esame, il relatore ricorda che, nella prospettiva della semplificazione e della normalizzazione del quadro normativo e per evitare inutili sovrapposizioni, la nuova disciplina è destinata ad abrogare completamente quella previgente. Dopo aver richiamato i termini previsti dalla direttiva comunitaria per l'adeguamento della disciplina in discorso, si sofferma sui contenuti dell'accordo quadro CES-UNICE-CEEP, sui cui questa si fonda, e che è strutturato in otto clausole: l'obiettivo dell'accordo, finalizzato a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e prevenire gli abusi derivanti dalla successione di contratti o rapporti a tempo determinato; il campo di applicazione dell'accordo; le definizioni di lavoratore a tempo determinato e a tempo indeterminato comparabile; il principio di non discriminazione; i criteri per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato; l'informazione del lavoratore; i criteri ai fini del calcolo della soglia numerica oltre la quale possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese ed infine le disposizioni di attuazione di carattere generale. Il relatore passa quindi ad illustrare il contenuto dei singoli articoli soffermandosi sull'articolo 1, che, come si è detto, chiarisce condizioni e modalità per le quali è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato; sulle disposizioni degli articoli 2 e 3, che stabiliscono la disciplina aggiuntiva per il

trasporto aereo ed i servizi aeroportuali e le fattispecie di esclusione del ricorso al contratto a termine; sugli articoli 4 e 5, relativi alla disciplina della proroga e alle relative sanzioni; sull'articolo 6, relativo al principio di non discriminazione; sull'articolo 7, che disciplina la formazione, sull'articolo 8, che indica i criteri per il computo dei lavoratori con contratto determinato ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori; e infine sugli articoli 9, 10 e 11 riferiti, rispettivamente, alle modalità per le informazioni da rendere ai dipendenti a termine circa i posti vacanti disponibili nell'impresa, ai casi di esclusione dal campo di applicazione della nuova normativa ed alle discipline specifiche, attraverso le quali si opera una ulteriore flessibilizzazione del ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato, ed infine alle abrogazioni ed alla disciplina transitoria. Il relatore conclude, osservando che il comma 4 dell'articolo 11 sembra avere un contenuto improprio rispetto alla natura del provvedimento, in quanto si prevede la possibilità di emanare eventuali decreti legislativi integrativi e correttivi, che più propriamente appaiono essere oggetto della legge di delega. Il seguito dell'esame è quindi rinviato.

seduta di lunedì 30 luglio 2001

Presidenza del Presidente ZANOLETTI. Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Sacconi. La seduta inizia alle ore 15,30

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. (n. 22) (Parere al Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2000, n. 422. Seguito dell'esame e rinvio)

Si riprende l'esame sospeso nella seduta di mercoledì 25 luglio 2001.

Il PRESIDENTE, dopo avere ricordato che nella precedente seduta è stata svolta dal relatore, senatore Fabbri, l'illustrazione preliminare del provvedimento in titolo, avverte che con l'odierna seduta dell'Ufficio di Presidenza, testé conclusasi, è stato completato il previsto ciclo di audizioni con le parti sociali, che si è rivelato particolarmente utile ed ha fornito interessanti spunti di riflessione al dibattito che la Commissione si accinge a svolgere. Dichiarata pertanto aperta la discussione.

Prende quindi la parola il senatore VANZO, il quale, dopo avere osservato che sullo schema di decreto legislativo in titolo si è riscontrato, anche nel corso delle audizioni ora ricordate dal Presidente, un ampio consenso da parte delle organizzazioni sindacali e datoriali, ritiene comunque necessario che la nuova disciplina del contratto a tempo determinato preveda esplicitamente che la prima assunzione con apposizione di un termine al rapporto di lavoro non sia assoggettata ad alcun vincolo. In secondo luogo, ritiene opportuno segnalare al Governo l'opportunità di fissare un termine congruo, entro il quale il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche in rapporto all'adozione di eventuali provvedimenti correttivi, proceda, con le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, ad una verifica dei risultati della normativa che sta per essere varata.

Poiché non vi sono altri iscritti a parlare il PRESIDENTE rinvia alla seduta già convocata per domani il seguito dell'esame.

seduta di martedì 31 luglio 2001

Presidenza del presidente ZANOLETTI. Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Sacconi. La seduta inizia alle ore 15,10

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. (n. 22) (Parere al Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2000, n. 422. Seguito dell'esame e rinvio)

Si riprende l'esame, sospeso nella seduta di ieri.

Il senatore FLORINO ritiene che il provvedimento all'esame, in quanto recepisce l'intesa raggiunta tra le parti sociali il 4 maggio 2001, costituisce un significativo miglioramento della disciplina vigente in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato, e dà piena attuazione ai principi di non discriminazione e di prevenzione degli abusi che sono alla base dell'accordo quadro europeo richiamato nella direttiva 99/70/CE. La nuova disciplina, così come viene delineata nello schema di decreto legislativo sul quale la Commissione è chiamata ad esprimersi, può pertanto concorrere a creare nuova occupazione, soprattutto nella piccola e media impresa, e favorire l'emersione del lavoro nero che, ancora oggi, è una delle grandi piaghe sociali che affliggono il Mezzogiorno. Il giudizio sostanzialmente positivo non esclude però la possibilità di introdurre ulteriori miglioramenti al testo all'esame: in particolare occorrerebbe una formulazione più incisiva dell'articolo 7 relativamente all'esigenza che la formazione da esso disciplinata avvenga sul posto di lavoro, anche al fine di evitare il ripetersi di esperienze non positive verificatesi soprattutto nei contratti

di formazione lavoro, per una generalizzata evasione dell'obbligo formativo da parte delle imprese. La previsione, al comma 3 dell'articolo 10, dell'obbligo di comunicare entro cinque giorni al Centro per l'impiego competente l'avvenuta assunzione a tempo determinato nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, non dovrebbe poi comportare l'esclusione temporanea dalle liste di collocamento, in quanto ciò si tradurrebbe in una ingiustificata penalizzazione del lavoratore interessato. Dovrebbero inoltre essere meglio determinate le modalità di individuazione del diritto di precedenza, demandate dal comma 9 dell'articolo 10 alla contrattazione collettiva, precisando che la relativa disciplina deve avere ad oggetto criteri e modalità di esercizio di tale diritto, e non certo la soluzione di casi individuali. Sempre al comma 9 dell'articolo 10, il riferimento all'articolo 23, comma 2, della legge n. 56 del 1987 appare contraddittorio con l'abrogazione di tale norma disposta al comma 1 dell'articolo 11. Proseguendo nel suo intervento, il senatore Florino segnala la necessità di tenere presente le difficoltà che potranno derivare dall'applicazione delle norme in discussione nelle aree caratterizzate da un elevato tasso di disoccupazione, specialmente nel Mezzogiorno, dove la richiesta delle aziende di avvalersi di persone assunte a tempo determinato potrebbe dare luogo a casi di discriminazione e a conseguenti tensioni sociali, suscettibili di ripercuotersi negativamente anche sulla situazione dell'ordine pubblico. E' pertanto necessario che le nuove occasioni di occupazione connesse alla riforma della disciplina del rapporto a termine si realizzino in un contesto di legalità, di parità di garanzie per quanto attiene alle possibilità di accesso al mercato del lavoro e di stabilizzazione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle osservazioni del senatore Florino, il sottosegretario SACCONI, dopo avere osservato che il

combinato disposto delle disposizioni da questi richiamate induce a ritenere che il comma 2 dell'articolo 23 della citata legge n. 56 non sia da considerare abrogato, ricorda che il mercato del lavoro è caratterizzato, in Italia, da un tasso di occupazione eccezionalmente basso, soprattutto per quel che riguarda l'occupazione femminile, oggetto di specifiche censure da parte della Commissione europea. Inoltre, quanto al ricorso a contratti di lavoro flessibili, l'Italia si colloca al di sotto della media europea, ed è evidente pertanto la necessità di una decisa inversione di tendenza, anche in relazione all'andamento della domanda di lavoro, soprattutto nelle regioni caratterizzate da un'offerta superiore alla domanda, come è certamente il Mezzogiorno. Occorre peraltro considerare che in Italia il lavoro a tempo determinato costituisce un utile strumento per l'accesso sul mercato del lavoro e per la riduzione del rischio della disoccupazione di lungo periodo, ed in molti casi è l'anticamera di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Ciò premesso - prosegue il rappresentante del Governo - va rilevato che la formazione costituisce un oggetto specifico dell'intesa, ma le disposizioni che la disciplinano non devono comportare maggiori oneri formativi rispetto a quelli previsti per altre tipologie di rapporto di lavoro; d'altra parte, anche per quel che riguarda il contratto di lavoro a tempo determinato, è necessario sottolineare l'urgenza di superare schemi formativi autoreferenziali e supportati da logiche assistenziali, valorizzando invece l'offerta formativa che si realizza sul posto di lavoro. Le preoccupazioni espresse dal senatore Florino su possibili discriminazioni dei lavoratori a termine per quel che riguarda l'iscrizione alle liste di collocamento non appaiono molto fondate, dato che, in prospettiva, la struttura del collocamento dovrebbe consentire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro sulla base della chiamata nominativa, in un contesto di flessibilità e di trasparenza del mercato che costituiscono gli elementi essenziali per una

tutela effettiva del contraente debole. Purtroppo un tale progetto non è ancora adeguatamente supportato da strutture e servizi informatizzati, che è intenzione del Governo promuovere. Per quel che riguarda la disciplina del diritto di precedenza, poi, l'accordo delle parti deve avere ad oggetto i criteri generali che ne regolano l'esercizio, e non certo le modalità di attuazione caso per caso. Concludendo, il sottosegretario fa presente al senatore Vanzo, intervenuto nella seduta di ieri, che nello schema proposto dal Governo l'accensione del rapporto di lavoro a termine non è soggetto a vincoli particolari, mentre, l'Esecutivo conviene sulla opportunità di svolgere un monitoraggio sugli effetti della nuova disciplina in costante rapporto con le parti sociali, anche in relazione alla facoltà, concessa dalla legge di delega, di adottare, dopo un anno, disposizioni integrative e correttive della nuova disciplina.

La senatrice PILONI osserva preliminarmente che il rappresentante del Governo ha affrontato temi che vanno oltre l'oggetto specifico della discussione odierna e presentano aspetti di grande problematicità, certamente meritevoli di un confronto che però non può essere svolto in questa sede. In particolare, ritiene di poter concordare soltanto sui rilievi critici mossi nei confronti dello svolgimento delle attività di formazione professionale. Passando quindi ad affrontare il tema della discussione, la senatrice Piloni osserva preliminarmente che è auspicabile pervenire, nel parere che la Commissione si accinge ad esprimere, ad una sintesi più alta di quella che sembra emergere fino ad ora dal dibattito e dal contenuto stesso del provvedimento all'esame. Così come è, quest'ultimo si presta in effetti ad essere censurato, in caso di ricorso innanzi alla Corte di giustizia delle Comunità europee, per la mancata o parziale applicazione delle clausole di non regresso e di prevenzione degli abusi che, come è stato rilevato,

costituiscono elemento portanti dell'accordo quadro europeo. Questa vulnerabilità della nuova disciplina dovrebbe costituire un forte elemento di preoccupazione per i datori di lavoro, dato che un esteso contenzioso in sede comunitaria può costituire un notevole fattore di deterrenza rispetto al ricorso al rapporto di lavoro a tempo determinato. Anche se la diffusione di tale rapporto non costituisce una finalità specifica della direttiva comunitaria alla quale il provvedimento all'esame intende dare attuazione, non vi è dubbio, in generale, che il consenso e la coesione sociale costituiscono il presupposto irrinunciabile per l'affermarsi di nuove tipologie di rapporto di lavoro. Senza tornare sui punti di dissenso relativi al contenuto del testo all'esame evidenziati da importanti organizzazioni sindacali, prima fra tutte la CGIL, occorre considerare che la clausola di non regresso non ha il significato di cristallizzare le legislazioni nazionali, come anche nel corso delle audizioni svolte nei giorni passati si è adombrato da qualche parte, bensì di impedire arretramenti nei livelli di tutela assicurati ai lavoratori in ogni Stato membro, con riguardo, evidentemente, alle finalità della direttiva che, come si è già detto, si propone di porre delle garanzie a tutela dei lavoratori con rapporto a tempo determinato, e non già di incentivare il ricorso ad esso. Nella relazione preposta al provvedimento in titolo, inoltre, il Governo ha arbitrariamente travalicato non solo il contenuto della direttiva, ma anche quello dell'intesa che, peraltro, non può essere definita un avviso comune, come è stato opportunamente evidenziato nel corso dell'audizione di ieri dal rappresentante della UIL, in assenza del consenso di tutte le parti coinvolte nella trattativa sindacale. La relazione del Governo afferma esplicitamente che la nuova normativa sul rapporto di lavoro a termine trasforma in regola quella che in passato è stata un'eccezione, e tale affermazione è in plateale contrasto con quanto affermato nel preambolo

dell'accordo quadro europeo, nella parte in cui le parti firmatarie riconoscono che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori. Tale concetto, peraltro, è espresso anche nella lettera con la quale le organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie dell'intesa del 4 maggio 2001 ne hanno trasmesso il testo al Governo. Su questo punto è possibile e necessario un intervento correttivo, che ristabilisca i termini esatti della disciplina europea, oggetto del recepimento, così come è possibile intervenire sulla questione dei rinnovi e della successione dei contratti, chiarendo la necessità di evitare che questi ultimi diventino un fattore di precarizzazione a tempo indefinito del rapporto di lavoro. Occorrerebbe in proposito valutare con attenzione quanto è previsto dalla legislazione vigente rispetto alle assunzioni successive a termine intese ad eludere norme imperative di legge, con finalità fraudolente. Un altro elemento su cui riflettere è l'eccessiva ampiezza dei casi di contratti a termine per i quali è disposta una completa liberalizzazione, di cui all'articolo 10. Per evitare ulteriori abusi, sarebbe inoltre opportuno prevedere la specificazione, nella comunicazione scritta al lavoratore, di cui al comma 2 dell'articolo 1, della ragione oggettiva che giustifica l'apposizione del termine al contratto di lavoro. Dopo aver sottolineato l'esigenza di ampliare il ruolo assegnato alla contrattazione collettiva per quel che riguarda l'individuazione del diritto di precedenza di cui al comma 9 dell'articolo 10, la senatrice Piloni auspica un integrale recepimento, nell'ordinamento interno, della normativa comunitaria in materia di formazione e richiama l'attenzione sull'opportunità di segnalare, nel parere, l'esigenza di un riferimento più puntuale al rispetto di tutte le leggi in materia di parità tra uomo e donna nell'ambito dello schema di decreto legislativo all'esame. Auspica in conclusione che, al fine di pervenire alla messa a punto di una disciplina

effettivamente applicabile, venga accolta la proposta, avanzata nel corso dell'audizione delle parti datoriali presso l'Ufficio di Presidenza, di avviare un monitoraggio sull'applicazione della legge con il coinvolgimento delle parti sociali, per consentire che l'adozione di eventuali provvedimenti correttivi avvenga sulla base di verifiche svolte congiuntamente e di elementi di fatto condivisi.

Il senatore VIVIANI osserva preliminarmente che una direttiva comunitaria intesa a dare attuazione ad un accordo tra le organizzazioni sindacali e datoriali e che assume, per questo aspetto, una valenza di esaltazione del dialogo sociale, in Italia ha avuto invece come effetto un accordo che registra il consenso della maggioranza delle organizzazioni sindacali e datoriali, ma anche l'esclusione di soggetti importanti e rappresentativi, esclusione destinata a ripercuotersi sulla fruibilità della nuova disciplina e a dare adito a dubbi certamente fondati sulla costituzionalità di essa, e sulla sua compatibilità con la direttiva alla quale intende dare attuazione. Vi è, in altri termini, il rischio di una situazione di incertezza, indubbiamente pregiudizievole per le parti sociali, derivante soprattutto da un eccesso di solerzia del Governo che, nel predisporre lo schema di provvedimento all'esame, si è limitato a riproporre l'intesa, con un atto palesemente insufficiente, che pone il Parlamento di fronte al compito di dare vita al tentativo di perfezionarne i contenuti. La direttiva alla quale si vuole dare attuazione con le disposizioni in discussione si propone di definire un quadro normativo certo per la flessibilità e al tempo stesso di assicurare migliori condizioni per i lavoratori; la stessa normativa conferisce ampi margini agli Stati membri per pervenire alla definizione di discipline adeguate all'assetto e alle esigenze dei rispettivi mercati del lavoro. Rispetto all'Italia, dove i rapporti a tempo determinato costituiscono il principale canale di accesso al mercato del lavoro, lo

schema di decreto legislativo non apre grandi possibilità, dato che il sistema si caratterizza già oggi per un elevato tasso di flessibilità in entrata. La nuova disciplina avrebbe dovuto pertanto porre l'accento sulla qualità del rapporto di lavoro, mentre invece suscita una certa preoccupazione il tentativo surrettizio di aggirare l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. E' una preoccupazione alla quale il Governo dovrebbe fornire risposte adeguate. Se si vuole perfezionare il testo all'esame, senza stravolgerne l'impianto, occorre considerare con attenzione la possibilità di qualificare una funzione di monitoraggio sull'efficacia della normativa in discussione, secondo le modalità illustrate nei precedenti interventi, che potrebbe dare luogo ad un'utile attività di verifica finalizzata a produrre eventuali disposizioni correttive in un contesto più sereno ed aperto all'apporto delle parti sociali. Occorre poi tenere presente che in Italia, sul tema del raccordo tra formazione e tipologie flessibili di rapporto di lavoro, si è ormai accumulata una notevole esperienza, della quale si dovrebbe tenere conto anche nell'ambito del parere che la Commissione si accinge a discutere, riconsiderando, ad esempio, l'istituzione di appositi fondi gestiti congiuntamente dalle organizzazioni sindacali e datoriali. Al comma 8 dell'articolo 10, la soglia dei sette mesi al di sotto della quale si prevede la totale liberalizzazione dei contratti a tempo determinato appare eccessivamente elevata: occorre pertanto considerare l'opportunità di ridurla, al fine di evitare che essa possa condurre alla vanificazione di altre disposizioni contenute nello schema di decreto in titolo. Analoga attenzione dovrà essere rivolta alle disposizioni sui rinnovi dei contratti a tempo determinato, di cui all'articolo 5, dato che, per questo aspetto, il testo prodotto dal Governo non sembra fornire garanzie adeguate a prevenire gli abusi. In conclusione, il senatore Viviani fa presente che le modifiche proposte sono volte a migliorare il testo e non certo a stravolgerne

l'impostazione e, soprattutto, si propongono di creare un quadro di maggiore certezza normativa, indispensabile per assicurare la più ampia fruizione possibile del rapporto di lavoro a tempo determinato da parte dei lavoratori e delle imprese.

Il senatore TREU osserva che l'argomento in discussione, molto risalente nel tempo, è caratterizzato da uno stretto intreccio tra la normativa europea e quella nazionale; inoltre, la nuova disciplina deve essere inquadrata in un processo graduale di flessibilizzazione del rapporto di lavoro, avviato con la legge n. 196 del 1997. In tale processo, occorre mantenere fermo l'obiettivo finale e al tempo stesso evitare deviazioni: la flessibilità, infatti, va agevolata in un quadro di regole certe e definite e tenendo presente che il rapporto di lavoro a tempo determinato non è l'unico strumento idoneo al perseguimento dei fini sopra indicati. D'altra parte, la normativa in discussione non si propone di promuovere un maggiore ricorso a tale tipologia di rapporto di lavoro e tanto meno di porlo sullo stesso piano del contratto di lavoro a tempo indeterminato, come invece è improvvidamente scritto nella relazione del Governo preposta allo schema di decreto legislativo in titolo. Anche in paesi che si caratterizzano per un elevato grado di liberalizzazione del mercato del lavoro, come la Spagna, si va diffondendo la consapevolezza della necessità di porre limiti al ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato - la cui generalizzazione rischia, oltre una certa soglia, di diventare controproducente - e si valuta invece l'opportunità di avviare una serie di misure per la stabilizzazione del rapporto di lavoro. Analoghe valutazioni emergono anche negli Stati Uniti. Occorre pertanto considerare la possibilità di introdurre alcuni correttivi alle norme in esame, senza alterare l'equilibrio raggiunto dalle parti sociali lungo un percorso che, come è noto, si è rivelato molto accidentato.

In primo luogo, occorre ricordare che il contratto di lavoro a tempo determinato si è rivelato uno strumento efficace per assecondare l'accesso sul mercato del lavoro, ma non può costituire un elemento continuativo delle vicende lavorative individuali, per evidenti motivi di carattere non soltanto esistenziale ma anche economico, che attengono all'incerta posizione sul mercato del lavoratore precario. Vanno pertanto rafforzati gli strumenti idonei a realizzare la stabilizzazione del rapporto di lavoro: in primo luogo, la formazione, per la promozione della quale occorre riconsiderare strumenti come il credito d'imposta o la costituzione di fondi gestiti dalle parti sociali; in secondo luogo, gli incentivi alla stabilizzazione, sul modello di quanto è stato previsto nell'ultima legge finanziaria per le prime assunzioni. Un secondo punto rilevante, già affrontato in precedenti interventi, riguarda l'esigenza che, anche nella prima assunzione e non soltanto in sede di motivazione dell'eventuale proroga del termine, disciplinata dal comma 2 dell'articolo 4, venga indicata e provata l'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano la scelta di apporre un termine al rapporto di lavoro. In terzo luogo, occorre recuperare pienamente quanto previsto dalla direttiva comunitaria sulla reiterazione del contratto di lavoro a tempo determinato: tale norma è infatti finalizzata a rimuovere vincoli eccessivi riguardo alla stipula del primo contratto, ma ad assoggettarne la reiterazione ad un più rigoroso controllo. Per questo profilo, lo schema di decreto legislativo costituisce un passo indietro rispetto alla legge n. 196 del 1997, introducendo un peggioramento della normativa vigente, non giustificato ai sensi della direttiva europea. Le disposizioni della legge n. 196 in materia di contratto di lavoro a termine dovrebbero essere invece richiamate, anche per quel che riguarda il divieto dell'uso fraudolento di esso. Lo schema di decreto in esame prevede, all'articolo 10, fattispecie di esclusione molto ampie e ciò comporta anche che nella scelta delle tipologie di

rapporti di lavoro a termine per le quali è contemplata una pressoché totale liberalizzazione non venga introdotta alcuna distinzione tra Nord e Sud del paese e, conseguentemente, che non si consideri l'esigenza di ridurre i rischi di precarizzazione del rapporto di lavoro che caratterizzano gran parte della realtà occupazionale del Mezzogiorno. Anche in questo caso, si deve riscontrare una preoccupante indifferenza del Governo nei confronti dell'esigenza di adottare specifiche politiche per il Sud. Un altro elemento di forte perplessità deriva dall'esclusione della contrattazione collettiva dalla disciplina dettata all'articolo 10 del provvedimento in titolo: vi è, per questo aspetto, un fondato dubbio di incostituzionalità che il Governo farebbe bene a valutare con attenzione. Va, infine, sottolineata l'opportunità di un monitoraggio sugli effetti della disciplina in discussione condotto con il coinvolgimento delle parti sociali, dato che è innegabile il carattere sperimentale delle norme oggetto dell'odierna discussione. Il seguito dell'esame è quindi rinviato.

seduta di mercoledì 1 agosto 2001

Presidenza del Presidente ZANOLETTI. Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Sacconi. La seduta inizia alle ore 15,05

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (n. 22) (Parere al Presidente del Consiglio dei ministri, ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2000, n. 422. Seguito e conclusione dell'esame. Parere favorevole con osservazioni e raccomandazioni)

Si riprende l'esame, sospeso nella seduta di ieri.

Poiché non vi sono altri iscritti a parlare nella discussione, il PRESIDENTE dà la parola al rappresentante del Governo per la replica.

Il sottosegretario SACCONI ripercorre brevemente le vicende che hanno condotto all'intesa tra le parti sociali del 4 maggio 2001, ricordando, tra l'altro, che già nel gennaio era stato raggiunto un accordo preliminare - i cui contenuti andavano nel senso di una maggiore liberalizzazione del contratto di lavoro a tempo determinato rispetto a quanto è stato poi convenuto dai contraenti - che peraltro aveva registrato l'assenso anche delle organizzazioni sindacali e datoriali che poi non hanno siglato l'intesa di maggio. Anche alla luce di questi fatti, appaiono ingiustificate le eccezioni di incostituzionalità e di non conformità alla normativa europea del provvedimento in titolo che sono state sollevate nel corso del dibattito, con riferimento ad una presunta violazione della clausola di non regresso ed alla conseguente riduzione del livello di tutela rispetto alla normativa vigente. Altrettanto infondata appare l'interpretazione dell'articolo 1 secondo la quale, nella fase di stipula del primo contratto, non vi sarebbe l'obbligo di indicare la motivazione oggettiva che giustifica l'apposizione del termine. E' infatti evidente che la normativa all'esame contempla inequivocabilmente tale obbligo che, letto nel quadro delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1, costituisce una garanzia in qualche modo equivalente a quella costituita dalle causali elencate dalla legge n. 230 del 1962. Per questo aspetto, occorre parlare pertanto di aggiornamento, e non di peggioramento, di una normativa oramai superata, come le parti sociali hanno posto in evidenza durante la trattativa che ha portato all'avviso comune. Sarà comunque interessante confrontare il modo in cui l'Italia sta recependo la normativa comunitaria con gli atti adottati in altri paesi membri dell'Unione, per valutare se il testo all'esame sia più o meno

avanzato dal punto di vista delle tutele e giustifici critiche così radicali come sono state avanzate da alcuni settori dell'opposizione. Nel corso della discussione è stato poi giustamente criticato un infelice passaggio contenuto nella prima parte della relazione del Governo di accompagnamento dello schema di decreto legislativo in titolo: si tratta in effetti di affermazioni in contrasto con il contenuto dell'accordo quadro europeo, secondo il quale il contratto di lavoro a tempo indeterminato è e sarà la forma comune e preferibile di rapporto di lavoro. Sono apprezzabili le considerazioni svolte dal senatore Treu sulla necessità di promuovere misure volte a promuovere la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato e comunque regolati da contratti flessibili; lo stesso senatore Treu ha però riconosciuto che la percentuale di lavoratori occupati con tali contratti in Italia è nettamente al di sotto della soglia che in altri Paesi, come la Spagna, e ha suggerito l'opportunità di rinegoziare con le parti sociali un diverso assetto della flessibilità, più attento alle problematiche della stabilizzazione. Dopo aver ricordato che già il provvedimento recante primi interventi a sostegno dell'economia, attualmente all'esame delle Camere, ha previsto notevoli incentivi per la formazione, il Sottosegretario fa presente che il Governo intende rivedere l'intero sistema degli incentivi all'occupazione in rapporto alle diverse tipologie contrattuali e, in tale ambito, potranno essere definite specifiche modalità di promozione della stabilizzazione. Un'altra osservazione condivisibile, emersa dal dibattito, riguarda la necessità di reintrodurre la disciplina sanzionatoria per la violazione delle norme volte ad attuare il principio di non discriminazione, colmando così una lacuna dell'avviso comune. Il Governo, inoltre, condivide la proposta di effettuare un monitoraggio sugli effetti della nuova disciplina, di concerto con le parti sociali, auspicando che su di essa e sulle future disposizioni correttive che

potranno essere adottate, come prevede la legge di delega, si realizzi la più ampia convergenza possibile delle organizzazioni sindacali e datoriali.

Il senatore TREU rivolge al rappresentate del Governo alcune richieste di precisazione. In primo luogo, occorrerebbe capire se anche nella fase della prima assunzione l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia da ritenere a carico del datore di lavoro, come è già previsto al comma 2 dell'articolo 4 per la proroga del termine. Sulla clausola di non regresso, nel corso della discussione, i rappresentanti dei gruppi politici dell'opposizione hanno segnalato che, per quel che riguarda la disciplina della successione dei contratti, il testo all'esame costituisce un obiettivo arretramento rispetto all'articolo 12 della legge n. 196 del 1997. Su tale questione desidererebbe conoscere il parere del Sottosegretario.

Il sottosegretario SACCONI precisa che l'onere di provare le ragioni oggettive che giustificano l'apposizione del termine, anche per il primo contratto di lavoro, deve certamente intendersi a carico del datore di lavoro. 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.

Replica quindi agli intervenuti il relatore FABBRI, il quale rileva preliminarmente che la nuova disciplina del contratto di lavoro a termine costituisce un significativo passo in avanti nel processo di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro

che in passato ha avuto con la legge n. 196 del 1997 un forte impulso. Lo schema di decreto legislativo all'esame costituisce complessivamente una mediazione accettabile tra le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, mentre le posizioni dissenzienti sull'avviso comune - rilevanti ma non tali da offuscare l'ampia convergenza verificatasi su di esso - hanno finalità palesemente restrittive e vanno quindi nel senso opposto rispetto all'auspicabile consolidamento di un processo di liberalizzazione del mercato del lavoro. Numerosi interventi hanno opportunamente posto l'accento sui rischi di precarizzazione impliciti in un uso improprio della flessibilità, soprattutto con riferimento alle tensioni occupazionali che si registrano nel Mezzogiorno. Anche al fine di prevenire tali rischi ed apportare i necessari correttivi, un'azione di monitoraggio sistematico della nuova disciplina dei contratti di lavoro a termine, condotta di concerto con le parti sociali, potrà utilmente orientare l'azione di rettifica che è implicita nel carattere "aperto" della delega conferita dalla legge comunitaria del 2000. Sul rispetto della clausola di non regresso, sull'attuazione del principio di non discriminazione e di prevenzione degli abusi e, in particolare, sulla necessità di sottoporre a verifica l'esistenza di un rischio di reiterazioni anomale del rapporto di lavoro a tempo determinato, il relatore concorda con quanto è stato affermato dal Sottosegretario nella sua replica; sul piano del mantenimento delle tutele, occorre ricordare anche che i contratti a tempo determinato non possono essere stipulati dai datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 626 del 1994. Nel complesso, si può pertanto affermare che la normativa in discussione produce il positivo effetto di incrementare la flessibilità senza ridurre la protezione sociale dei lavoratori e opera nel senso di ampliare, e non di restringere, i casi in cui è possibile ricorrere al rapporto di lavoro a tempo determinato, portando a termine con coerenza l'evoluzione normativa

avviata dalla legge n. 56 del 1987. Sulla base di tali considerazioni, il relatore illustra il seguente schema di parere favorevole con osservazioni e raccomandazioni:

parere approvato dalla XI Commissione

“La Commissione, esaminato lo schema di decreto legislativo in titolo,
premesse che le parti sociali concordano che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori, riconoscendo tuttavia che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori, considerata, pertanto, l’opportunità che le nuove discipline relative ai contratti di lavoro flessibili siano accompagnate ed integrate da interventi volti a promuovere l’obiettivo della stabilizzazione del rapporto di lavoro, agendo, tra l’altro, sul versante della promozione della formazione professionale, come già previsto nel disegno di legge n. 373 recante primi provvedimenti per il rilancio dell’economia, e su quello dell’incentivazione, anche di tipo fiscale;
considerato infine che il provvedimento appare coerente con i principi dell’ordinamento comunitario anche in considerazione del fatto che esso sostituisce alle rigide causalità della disciplina vigente l’obbligo di una motivazione oggettiva, anche nel caso di primo contratto;
esprime parere favorevole, con le seguenti osservazioni e raccomandazioni:
all’articolo 6, recante l’attuazione del principio di non discriminazione, si segnala che con l’intervenuta abrogazione della legge n. 230 del 1962 e delle successive modificazioni di essa, per effetto del comma 1 dell’articolo 11, viene conseguentemente meno la relativa disciplina sanzionatoria di cui all’articolo 7 della citata legge n. 230 del 1962, come

sostituito dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 578 del 1994. Valuti quindi il Governo l'opportunità di non lasciare cadere le sanzioni previste dalla legislazione vigente, in considerazione dell'esigenza di assicurare l'effettività delle disposizioni dell'articolo 6, che, si ricorda, recepiscono uno dei principi di base della direttiva 1999/70/CE;

all'articolo 10, comma 4, gli aggettivi "tecnici ed amministrativi" riferiti ai dirigenti, andrebbero soppressi, in quanto non più rispondenti all'evoluzione della normativa e dell'organizzazione aziendale;

all'articolo 11, si suggerisce la soppressione del comma 4 in quanto ripetitivo dell'analoga disposizione contenuta al comma 4 dell'articolo 1 della legge n. 422 del 2000 (legge comunitaria del 2000), per cui l'autorizzazione ad adottare norme delegate aventi forza di legge è già rinvenibile nella legge di delega.

La Commissione raccomanda al Governo, anche con riferimento all'eventuale adozione di un successivo provvedimento integrativo o correttivo delle disposizioni attualmente in discussione, di procedere ad una verifica del coordinamento della nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato con la normativa vigente in materia di accesso sul mercato del lavoro e con quella relativa ad altre tipologie di rapporto di lavoro a termine;

la Commissione raccomanda altresì di effettuare un monitoraggio sistematico sugli effetti della nuova disciplina relativamente alla struttura occupazionale e sulla sua idoneità a dare piena attuazione ai principi dell'accordo quadro europeo, prevedendo che tale attività di verifica sia condotta anche attraverso il confronto con le parti sociali, delle quali è auspicabile la consultazione in via preliminare all'adozione di eventuali disposizioni correttive.

La Commissione invita infine il Governo a valutare la possibilità di adottare misure volte a incentivare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro nel contesto della

annunciata revisione di tutti gli incentivi relativi al lavoro e delle tipologie contrattuali”.

Si passa alle dichiarazioni di voto.

Il senatore BATTAFARANO ritiene del tutto insufficiente il richiamo, contenuto nella premessa del parere, alla parte dell'accordo quadro europeo nella quale si sottolinea la preferenza da accordare al contratto di lavoro a tempo indeterminato come forma comune del rapporto di lavoro. A suo avviso, infatti, il parere avrebbe dovuto esplicitare la richiesta di inserire tale principio nel testo del decreto legislativo che il Governo si accinge a varare. Permane poi forte la perplessità riguardo alle disposizioni in materia di rinnovi dei contratti, dato che il testo proposto dal Governo costituisce un notevole arretramento rispetto alla disciplina contenuta all'articolo 12 della legge n. 196 del 1997. Per questo aspetto, malgrado il diverso avviso espresso dal sottosegretario Sacconi, la violazione della clausola di non regresso è palese. Il parere avrebbe quindi dovuto segnalare la necessità di introdurre modifiche idonee ad evitare gli abusi che non potranno non derivare dalla normativa all'esame. Il testo illustrato dal relatore tace incomprensibilmente sulla opportunità di chiarire che anche per la prima stipula l'onere di provare la sussistenza di motivi oggettivi per l'apposizione di un termine al contratto di lavoro è a carico del datore di lavoro, come è invece stato precisato dal rappresentante del Governo. Inoltre, la fissazione a sette mesi della soglia al di sotto della quale il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato viene completamente liberalizzato desta forti perplessità e può prestarsi a notevoli abusi: anche per questo aspetto, il parere avrebbe dovuto esplicitare la necessità di definire una soglia temporale più bassa. Peraltro, l'articolo 10 elenca una serie eccessivamente ampia di esclusioni e di discipline specifiche,

suscettibile di vanificare le peraltro limitate garanzie che pure sono previste in altri articoli del testo in esame. In conclusione, il senatore Battafarano rileva che il parere illustrato dal relatore ignora gran parte delle proposte avanzate nel corso del dibattito e sottolinea come la sua parte politica abbia inteso porre l'accento sull'esigenza di migliorare il testo, adeguandolo allo spirito e alla lettera della direttiva comunitaria, per facilitare il ricorso al contratto a tempo determinato in un quadro di tutele ben definite. Il parere proposto dal relatore non coglie questa occasione e pertanto il gruppo dei Democratici di Sinistra - l'Ulivo esprimerà su di esso un voto contrario.

Il senatore MONTAGNINO auspica preliminarmente che, per il futuro, il Governo si astenga dal presentare relazioni di accompagnamento ai propri provvedimenti caratterizzate da toni perentori e poco rispettosi della verità: già in altri interventi è stata evidenziata la contraddittorietà di talune affermazioni della relazione preposta allo schema di decreto legislativo in titolo rispetto alla parte dell'accordo quadro europeo che sottolinea la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Altrettanto sconcertante è la seguente affermazione, tratta dalla predetta relazione: "non possiamo entrare nel nuovo secolo, avendo solo il contratto di lavoro tipico del vecchio secolo", dato che essa ignora quanto si è fatto nel recente passato, a partire dalla legge n. 196 del 1997, per realizzare una profonda svolta nell'assetto del mercato del lavoro, con l'introduzione di forme di flessibilità regolata. E' auspicabile, in proposito, che venga ripreso nell'attuale legislatura anche l'innovativo disegno di legge sui lavori atipici, il cui iter si è interrotto, ad un passo dall'approvazione definitiva, per la conclusione della XIII legislatura. Nel corso dei cinque anni trascorsi, le innovazioni apportate alla disciplina del rapporto di lavoro hanno prodotti risultati eccezionalmente positivi in termini di

occupazione aggiuntiva, contestati dai gruppi politici dell'attuale maggioranza con l'argomento della scarsa stabilità dei nuovi posti di lavoro. Occorre pertanto che il Governo chiarisca la sua visione del rapporto tra flessibilità e precariato, anche con riferimento alla normativa all'esame, tenendo comunque presente la necessità di guardare con obiettività alle realizzazioni dei precedenti governi di centro-sinistra. In sede di replica, il rappresentante del Governo ha espresso un'apprezzabile adesione alle questioni di principio ed ai rilievi espressi ieri dal senatore Treu nel suo intervento. Ad essa, però, non ha fatto seguito l'introduzione di punti qualificanti nel parere, soprattutto per quel che riguarda la mancanza di un esplicito richiamo all'onere da porre in capo al datore di lavoro di provare l'oggettività dei motivi del termine apposto al contratto. Sarebbe stato sufficiente integrare il terzo capoverso inserendo, dopo le parole "una motivazione oggettiva" un inciso così formulato: "che va adeguatamente provata dal datore di lavoro". Sul monitoraggio, poi, sarebbe stato opportuno un riferimento esplicito agli squilibri territoriali e alla necessità di adottare strumenti di flessibilità adeguati alle singole realtà, soprattutto nel Mezzogiorno. Anche per questo aspetto, sarebbe stato possibile integrare la seconda raccomandazione, inserendo dopo le parole "alla struttura occupazionale" le altre "anche con riferimento alle diverse aree del paese". Sarebbe stato inoltre utile introdurre nel parere una più incisiva indicazione sulla necessità di incentivare, con idonee misure, la stabilizzazione del rapporto di lavoro a termine. Rispetto alla disciplina della successione dei contratti, non si può ignorare il rischio di un arretramento rispetto alla legge n. 196 del 1997; inoltre la disposizione dell'articolo 10, che liberalizza il ricorso ai contratti con durata inferiore ai sette mesi, suscita forti perplessità, anche sotto il profilo della legittimità costituzionale. In conclusione, pur ritenendo insoddisfacente

lo schema di parere predisposto dal relatore, il gruppo Margherita - DL - l'Ulivo, per sottolineare lo spirito costruttivo che ha caratterizzato la sua partecipazione alla discussione, si asterrà su di esso.

Nel prendere atto delle dichiarazioni di voto, il relatore FABBRI, propone una integrazione al parere da lui illustrato, suggerendo di inserire al termine di esso il seguente periodo, che a suo avviso recepisce un punto importante della discussione: "La Commissione osserva che la relazione al provvedimento appare in talune parti incoerente con il testo normativo e ne auspica una adeguata revisione". Propone, inoltre, che siano fatte proprie dalla Commissione ed allegate al parere le osservazioni formulate dalla Giunta per gli affari delle Comunità europee.

Dopo che il PRESIDENTE ha verificato la sussistenza del numero legale per deliberare, la Commissione approva il parere favorevole con osservazioni e raccomandazioni predisposto dal relatore, con le integrazioni da questi illustrate.

(omissis)

La seduta termina alle ore 16,05

XI Commissione permanente, "Lavoro pubblico e privato"

seduta di mercoledì 25 luglio 2001

Presidenza del vicepresidente Angelo SANTORI. - Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi. La seduta comincia alle 15.55.

(omissis)

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. (Esame e rinvio).

La Commissione inizia l'esame.

Pieralfonso FRATTA PASINI (FI), relatore, rileva che lo schema di decreto legislativo all'esame della Commissione reca la normativa relativa all'attuazione della direttiva europea 1999/70/UE, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato. Negli ultimi anni, il lavoro a tempo determinato ha notevolmente aumentato la propria quota sui mercati del lavoro nazionale, chiaro segno di cambiamento della mentalità sottostante le dinamiche dei processi produttivi. Da questo dato ha preso l'avvio il processo che ha portato all'emanazione della direttiva 1999/70/UE. In sede comunitaria, già agli inizi degli anni '90, la Commissione presenta tre proposte di direttiva del Consiglio relative a determinati rapporti di lavoro atipici (lavoro a tempo parziale, a tempo determinato, interinale); nel luglio 1994, la stessa Commissione pubblica il Libro bianco sul futuro della politica sociale europea, in cui l'istituzione ribadisce la

propria volontà di compiere progressi nel settore della politica sociale, in particolare dando la massima priorità all'adozione - da parte del Consiglio - delle proposte relative ai lavori atipici. In quest'ottica si pongono anche le conclusioni del Consiglio europeo di Essen che, nel sottolineare la necessità di adottare provvedimenti atti a migliorare la situazione occupazionale, invitano a porre in essere misure volte a un incremento dell'intensità della crescita in termini di occupazione, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia alle esigenze dei lavoratori che alle esigenze della competitività. Constatata l'assenza di progressi in sede di Consiglio, la Commissione decide di avviare le consultazioni con le parti sociali, al termine delle quali - il 6 giugno 1997 - le tre organizzazioni intercategoriale a carattere generale UNICE, CES e CEEP concludono l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che sarà attuato - in conformità con la procedura prevista all'articolo 4, paragrafo 2 dell'Accordo sulla politica sociale - per mezzo della direttiva del Consiglio 97/81/UE del 15 dicembre 1997. Nel preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale le parti contraenti esprimono la volontà di prendere in esame la necessità di accordi analoghi per altre forme di lavoro flessibile. Il 18 marzo 1999 le tre organizzazioni raggiungono un accordo quadro sul lavoro a tempo determinato - attuato dalla direttiva del Consiglio 1999/70/UE del 28 giugno 1999 - ulteriore contributo in direzione di un migliore equilibrio fra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori. Chiaro è l'intento che ha animato l'iniziativa della Commissione e delle istituzioni europee in generale, ovvero quello di formalizzare le nuove dinamiche dei processi economici e sociali. La stessa sensibilità ha dimostrato il Governo italiano nel dare attuazione - tramite decreto legislativo - alla direttiva 99/70/UE. La nuova normativa sul contratto di lavoro a tempo determinato costituisce

un'essenziale e dovuta presa d'atto di una «inversione» dell'impostazione generale della disciplina, con il passaggio da un modello in cui il contratto a termine è vietato, tranne che nei casi espressamente previsti a uno in cui esso è ammesso (sulla base delle condizioni precisate dall'articolo 1, comma 1 e nei limiti quantitativi fissati dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 10, comma 7), tranne nei casi in cui è espressamente vietato. Nella redazione del provvedimento è stato ritenuto molto utile l'esito del negoziato attivato tra le parti sociali il 24 luglio 2000, che ha generato un testo, sottoscritto il 4 maggio 2001, il quale ha ricevuto il consenso di un numero ampio e significativo di organizzazioni datoriali e sindacali. La nuova disciplina semplifica e razionalizza il quadro normativo e pone la legislazione italiana al livello di quella esistente negli altri paesi europei; nel valorizzare le indicazioni contenute sia nella direttiva che nel testo di trasposizione sottoscritto dalle parti sociali, essa mira con decisione a migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione (in particolare, la disciplina di cui all'articolo 6 specifica quali lavoratori a tempo indeterminato debbano essere presi a termine di confronto) e definendo un preciso sistema di garanzie per la prevenzione di eventuali abusi derivanti - in particolare - dalla utilizzazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato. L'articolo 4, comma 1, infatti, stabilisce che la proroga del contratto a termine è possibile «con il consenso del lavoratore» una sola volta e a condizione che: la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni; sussistano ragioni oggettive; l'attività lavorativa richiesta sia la medesima del rapporto di base. Solo nel caso di rapporti prorogati, la durata complessiva del contratto non può superare i tre anni. Rispetto alla disciplina vigente non si fa più riferimento al carattere eccezionale della proroga ed inoltre viene eliminato il vincolo secondo cui la durata della

proroga non può essere superiore a quella del contratto iniziale. L'articolo 5 fa proprie le indicazioni della direttiva, che reca precise indicazioni volte alla prevenzione degli abusi, e tra le opzioni da essa offerte recepisce quelle relative alla definizione di ragioni obiettive per il rinnovo e di una durata massima dei rapporti successivi (nella forma della proroga) nonché, delle condizioni a cui i rapporti sono considerati successivi ovvero (tramite «trasformazione») a tempo indeterminato. La tutela del lavoratore a tempo determinato costituisce l'oggetto di quanto disposto dall'articolo 7 (si prevede l'obbligo per il datore di lavoro di fornire al lavoratore a tempo determinato una formazione adeguata alle mansioni che gli saranno affidate delegando alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità e degli strumenti attraverso i quali realizzare questa previsione), dall'articolo 8 (il quale stabilisce che i lavoratori a tempo determinato devono essere presi in considerazione ai fini del computo della soglia oltre la quale possono costituirsi gli organi di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese) e dall'articolo 9, il quale demanda alla contrattazione collettiva il compito di definire sia le informazioni che i datori di lavoro devono fornire ai lavoratori a termini in relazione ai posti vacanti nell'impresa, sia le informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali in merito all'adozione del lavoro a tempo determinato nelle aziende. Gli articoli appena citati hanno il loro riferimento al punto 7 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori. L'articolo 10, commi da 1 a 6, individua alcuni casi di esclusione delle disposizioni contenuto nello schema in esame in quanto già disciplinati da specifiche norme oppure in relazione a specifici settori; oppure - infine - per far salve le discipline speciali vigenti per i contratti a termine con lavoratori in mobilità, per la sostituzione di lavoratrici o lavoratori in astensione dal lavoro per congedo parentale e con dipendenti che abbiano maturato il diritto al pensionamento

di anzianità e lo rinnovino per almeno un biennio. A parte l'esclusione in riferimento a particolari tipologie contrattuali, la possibilità di tenere conto delle esigenze di settori o categorie specifiche è espressamente prevista sempre in riferimento alle «misure per prevenire gli abusi».

Infine, la norma (articolo 10, commi 7, 8, 9 e 10) affida alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione dei limiti quantitativi all'utilizzazione del contratto a tempo determinato, fatta eccezione per quei contratti stipulati per ragioni particolari quali la stagionalità, l'avvio di nuove attività, l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. In ogni caso viene prevista l'esenzione da limitazioni quantitative per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a sette mesi; è inoltre affidata alla contrattazione collettiva l'individuazione delle modalità per il riconoscimento di un diritto di precedenza nell'assunzione presso la medesima azienda dei lavoratori a tempo determinato. L'articolo 11 dispone in relazione all'abrogazione della precedente normativa e la disciplina transitoria: il comma 1 abroga espressamente la legge n. 230 del 1962 (recante la vigente disciplina generale in materia di contratti a termine), l'articolo 8-bis della legge n. 79 del 1983 e l'articolo 23 della legge n. 56 del 1987; il comma 2 fa salve, in via transitoria, le clausole dei contratti collettivi stipulati in base all'articolo 23, comma 1 della legge n. 56 del 1987, fino alla scadenza dei medesimi; ugualmente, il comma 3 specifica che i contratti individuali stipulati in base alla attuale normativa continuano a dispiegare i propri effetti fino alla scadenza. Al comma 4 si dispone che il Governo interverrà a correggere e ad integrare la disciplina oggetto dello schema di decreto legislativo, entro un anno dalla sua entrata in vigore al fine di dare «puntuale attuazione» ai criteri stabiliti dalla direttiva 99/70/CE.

Roberto GUERZONI (DS-U), vista la rilevanza del provvedimento, chiede che in sede di ufficio di presidenza integrato dai rappresentanti dei gruppi sia valutata l'opportunità di procedere ad audizioni con le parti sociali, dato anche il differente atteggiamento assunto dalle forze sindacali.

Angelo SANTORI (FI), presidente, assicura che la richiesta del deputato Guerzoni sarà valutata in sede di ufficio di presidenza integrato dai rappresentanti dei gruppi.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI sottolinea che con lo schema di decreto legislativo in esame il Governo ha recepito integralmente l'accordo intercorso tra organizzazioni degli imprenditori ed organizzazioni sindacali, segnatamente la CISL e la UIL. Ricorda che tutte le organizzazioni dei datori di lavoro hanno condiviso nel merito il decreto legislativo e che alcune di esse hanno espresso preoccupazione per la mancata adesione della CGIL all'accordo richiamato e hanno sollecitato il Governo a ricercare un più ampio consenso. Osserva infine che la scelta del Governo è stata dettata dall'esigenza di rispettare i tempi stabiliti dalla Comunità europea, che imponevano il recepimento entro il 10 luglio, e che l'esecutivo a tal fine intende mantenere l'equilibrio che le parti interessate hanno faticosamente raggiunto.

Angelo SANTORI (FI), presidente, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta. La seduta termina alle 16.30.

seduta di giovedì 26 luglio 2001

Presidenza del presidente Domenico BENEDETTI VALENTINI. Interviene il sottosegretario di Stato per il

lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi. La seduta comincia alle 12.50.

(omissis)

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. (Seguito dell'esame e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame, rinviato nella seduta del 25 luglio 2001.

Domenico BENEDETTI VALENTINI, presidente, ritiene opportuno che il rappresentante del Governo chiarisca l'orientamento del Governo in merito ai tempi di deliberazione definitiva sullo schema di decreto legislativo in esame, considerando che il termine per il recepimento della delega è scaduto nel mese di luglio.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI fa presente che il Governo intende deliberare in via definitiva subito dopo l'espressione del parere parlamentare, in considerazione dei rilevanti effetti occupazionali che ci si attende dal provvedimento. È pertanto necessario che lo stesso entri in vigore subito dopo la pausa estiva. Quanto al merito, ribadisce che il Governo, recependo integralmente l'accordo intercorso tra organizzazioni degli imprenditori ed organizzazioni sindacali (con l'esclusione della sola CGIL), ha compiuto una scelta politica chiara. Sottolinea pertanto che, a parte qualche aggiustamento di carattere tecnico, il Governo intende mantenere il testo su cui le parti sociali hanno concordato. Soffermandosi sui contratti di lavoro stagionale, rileva che le disposizioni contenute nel provvedimento incidono positivamente sulla possibilità delle aziende di stipulare tali contratti ed eliminano i limiti prima

esistenti per quanto riguarda la durata della proroga. Inoltre, la proroga è ammessa a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive, e non più in base ad esigenze imprevedibili e contingenti. Sottolinea poi la possibilità di procedere a numerosi rinnovi dei contratti, nel rispetto di brevi intervalli temporali. Rileva, infine, che il recepimento della direttiva europea sul lavoro a tempo determinato è uno degli obiettivi prioritari del Governo ed è stato inserito anche nel cosiddetto pacchetto per i 100 giorni.

Domenico BENEDETTI VALENTINI, presidente, invita il Governo a tenere conto delle esigenze dei lavoratori del mondo dello spettacolo e del necessario coordinamento tra i contratti a tempo determinato e gli altri strumenti di lavoro temporaneo già esistenti.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI osserva che il Governo si farà carico dell'esigenza di introdurre alcuni aggiustamenti ispirati a criteri di certezza del quadro normativo, avendo cura peraltro di non alterare l'equilibrio faticosamente raggiunto con le parti interessate. In tale contesto, terrà conto delle esigenze dei lavoratori del mondo dello spettacolo, che comunque sono già oggetto di considerazione da parte del Governo. Per quanto riguarda il lavoro temporaneo, dopo aver rilevato che questa tipologia contrattuale è stata finora l'unica forma di lavoro flessibile in un mercato del lavoro rigido, osserva che è intenzione del Governo procedere ad una razionalizzazione e semplificazione delle tipologie contrattuali esistenti, aggiungendone anche ulteriori. Soffermandosi infine sul lavoro interinale, sottolinea la necessità di eliminare l'eccesso di regolamentazione ed evidenzia le straordinarie possibilità insite nell'eliminazione del cosiddetto oggetto esclusivo per le agenzie di lavoro interinale.

Pieralfonso FRATTA PASINI (FI), relatore, sottolinea l'esigenza che la Commissione proceda in tempo utile all'espressione del parere di sua competenza. Ritiene peraltro che sarebbe particolarmente opportuna un'audizione dei rappresentanti della CGIL, in considerazione del fatto che tale organizzazione sindacale non ha aderito all'accordo in materia.

Domenico BENEDETTI VALENTINI, presidente, fa presente che in sede di ufficio di presidenza, integrato dai rappresentanti dei gruppi, si è convenuto sull'esigenza di assicurare un ampio dibattito sullo schema di decreto legislativo, al cui esame saranno dedicati prevalentemente i lavori della prossima settimana. Osserva peraltro che anche nella seduta di oggi è stato riservato uno spazio adeguato a questo provvedimento, anche se non risultano altri iscritti a parlare.

Rinvia quindi il seguito dell'esame ad altra seduta. La seduta termina alle 16.15.

seduta di mercoledì 1 agosto 2001

Presidenza del vicepresidente Angelo SANTORI. Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi. La seduta comincia alle 14.20.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. (Seguito dell'esame e rinvio).

La Commissione prosegue l'esame, rinviato, da ultimo, nella seduta del 26 luglio 2001.

Alberto NIGRA (DS-U) sottolinea che lo schema di decreto legislativo in esame disattende gli obiettivi della direttiva europea relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che consistono nel migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il principio di non discriminazione e nel creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. Rileva che con il provvedimento in esame si consente di fatto al datore di lavoro di scegliere in modo indiscriminato tra rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, affievolendo così i diritti dei lavoratori a termine. Ciò introduce nel nostro ordinamento la precarietà come obiettivo generale delle politiche del lavoro, in contrasto con la necessità di tendere ad una stabilizzazione del rapporto di lavoro. Ritiene che lo schema di decreto legislativo metta in discussione la clausola di non regresso, che non impedisce la modifica della normativa nazionale ma impone di rispettare i contenuti della direttiva europea e, soprattutto, non permette arretramenti rispetto ai livelli di tutela dei lavoratori attualmente esistenti. Dalla relazione che accompagna lo schema di decreto legislativo in esame si evince, a suo avviso, l'intenzione di cancellare dall'ordinamento italiano la regola secondo la quale il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI fa presente che la relazione non è un atto legislativo e che sarà radicalmente modificata dal Governo.

Alberto NIGRA (DS-U) prende atto con soddisfazione della precisazione fornita dal sottosegretario. Dopo aver rilevato che la direttiva europea intende consentire il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato solo in alcune circostanze senza inficiare la regola generale, sottolinea che il

provvedimento in esame elimina la causale legata all'occasione di lavoro oggettivamente temporanea e la affida alla valutazione discrezionale delle imprese. Inoltre, esso cancella la regola in base alla quale spettava al datore di lavoro provare l'obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano l'apposizione di un termine, che viene mantenuta solo nel caso di una eventuale proroga del contratto. Sottolinea, poi, che la clausola di non regresso viene violata anche con riferimento all'obiettivo di prevenire gli abusi derivanti dalla reiterazione dell'assunzione a termine, in quanto si cancella la regola secondo cui il contratto prorogato può avere una durata superiore a quella del contratto iniziale. Il vero problema, a suo avviso, sorge in materia di assunzioni successive a termine, dal momento che la sanzione della conversione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a partire dalla data di assunzione del primo contratto rischia di essere inapplicabile. Viene inoltre definitivamente cancellata la fattispecie delle assunzioni a termine successive in frode alla legge. Evidenzia quindi che il mancato rispetto dei contenuti della direttiva europea, in particolare sotto il profilo della violazione della clausola di non regresso, rischia di produrre contenziosi di fronte alla Corte di giustizia europea e di bloccare il ricorso al contratto a termine. Anche sulla base di quanto emerso nelle audizioni informali con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali e datoriali, segnala l'opportunità di ripristinare la regola «aurea» del lavoro a tempo indeterminato come regola generale e di introdurre incentivi alla stabilizzazione del rapporto di lavoro. Ulteriori modifiche si rendono necessarie, a suo avviso, anche sul terreno dell'onere della prova e del controllo delle proroghe dei contratti a termine.

Elena Emma CORDONI (DS-U), dopo aver rilevato che la mancata adesione di alcune organizzazioni sindacali all'accordo intercorso tra le parti sociali renderà difficile

l'applicazione del provvedimento in esame, esprime perplessità sull'uso di tale accordo per legiferare e sottolinea l'importanza di un consenso unanime delle parti interessate. Evidenzia che la dubbia costituzionalità e la mancanza di coerenza dello schema di decreto legislativo comportano il rischio che le imprese non utilizzino lo strumento del contratto a tempo determinato. Dopo aver espresso l'auspicio che il Governo recepisca le indicazioni emerse dal dibattito ed introduca adeguati correttivi al testo, sottolinea che la relazione che accompagna lo schema di decreto legislativo non appare coerente con le finalità della direttiva europea, in quanto mira ad una equiparazione tra lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato, di cui non vi è traccia nella direttiva europea. Evidenzia quindi il rischio che gli strumenti di flessibilità già esistenti, in particolare il lavoro interinale, siano vanificati dal rilievo esclusivo dato dal provvedimento in esame al contratto a tempo determinato. Richiamati gli ulteriori aspetti del provvedimento che necessitano di correttivi, sottolinea l'esigenza di introdurre incentivi finalizzati ad una stabilizzazione del rapporto di lavoro a tempo determinato. Evidenzia l'importanza della formazione ed esprime dubbi, sotto il profilo della legittimità costituzionale, in merito all'eccessiva discrezionalità del datore di lavoro. In conclusione, sottolinea l'importanza del principio di coesione sociale e l'esigenza di una normativa che preveda strumenti flessibili di lavoro tutelando adeguatamente i lavoratori sul terreno sociale e della prevenzione degli abusi.

Emilio DELBONO (MARGH-U), dopo aver rilevato che lo schema di decreto legislativo in esame si pone in una linea di continuità rispetto all'azione dei precedenti Governi di centrosinistra, osserva che il testo appare condivisibile in quanto non scardina le coperture previdenziali ed assicurative dei lavoratori e i contratti a tempo indeterminato

risultano la tipologia prevalente, in linea con il modello continentale-europeo, che il suo gruppo condivide. Sottolineata l'importanza delle disposizioni relative all'apposizione del termine, le cui motivazioni devono risultare da atto scritto, all'onere della prova e al diritto di precedenza nell'assunzione a favore dei lavoratori a tempo determinato, invita il Governo a prestare maggiore attenzione agli incentivi per la formazione, in particolare quella continua, utilizzando a tal scopo gli appositi fondi. Quanto all'onere della prova, ritiene che si debba esplicitamente chiarire che esso ricade sul datore di lavoro sin dal momento della stipulazione del primo rapporto di lavoro a tempo determinato. Evidenzia inoltre il rischio di proroghe elusive della legge, per evitare il quale si deve riconfermare il principio generale contenuto nella cosiddetta legge Treu. In conclusione, dopo aver sottolineato che il suo gruppo non è pregiudizialmente contrario al provvedimento in esame, invita il relatore e il Governo a tenere conto, nella formulazione di proposta di parere, dei suggerimenti emersi nel dibattito.

Pietro GASPERONI (DS-U), nell'associarsi alle considerazioni svolte dai deputati Nigra e Cordoni, rileva che da notizie apparse sulla stampa emerge la totale indisponibilità del relatore e del Governo a modificare il provvedimento in esame.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI fa presente che non vi è tale indisponibilità da parte del Governo.

Pietro GASPERONI (DS-U), dopo aver sottolineato che non vi è da parte del suo gruppo una contrarietà ideologica nei confronti dello schema di decreto legislativo, evidenzia i pericoli insiti nel testo e la necessità di un accordo unanime delle parti sociali. Esprime inoltre perplessità sulla effettiva

maggior rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori che hanno condiviso il provvedimento in esame. Quanto al merito, evidenzia la dubbia legittimità costituzionale dello schema di decreto legislativo, che viola palesemente il diritto comunitario in quanto non rispetta la clausola di non regresso, con il rischio di aprire un rilevante contenzioso, che renderà inutilizzabile lo strumento del contratto a tempo determinato. Dopo aver segnalato il pericolo che il provvedimento in esame stabilizzi una situazione di precarietà del lavoro, richiama gli strumenti indicati dai colleghi che lo hanno preceduto per evitare gli abusi nei confronti dei lavoratori a tempo determinato ed auspica che il relatore ed il Governo tengano conto delle indicazioni emerse dal dibattito.

Alfonso GIANNI (RC) evidenzia, anzitutto, che la finalità della direttiva europea in materia non deve essere interpretata nel senso di estendere il lavoro a tempo determinato ed equipararlo a quello a tempo indeterminato, ma nel senso di prevenire gli abusi e garantire diritti certi ai lavoratori a tempo determinato. Dopo aver richiamato le dichiarazioni rese dal ministro del lavoro, nel corso dell'audizione svoltasi ieri, in merito alla definizione giuridica dei diritti di tali lavoratori, sottolinea che il suo gruppo, attraverso una specifica iniziativa legislativa, si propone di estendere, per quanto possibile, i diritti dei lavoratori a tempo indeterminato ai lavoratori con contratto a termine o atipico, introducendo una «griglia» di diritti universali. L'equiparazione delle due tipologie contrattuali, a suo avviso, stabilizza la precarietà, in contrasto con l'esigenza dei giovani di certezza nel rapporto di lavoro. Da ciò consegue che il ricorso al contratto a tempo determinato deve essere l'eccezione e non la regola. Rilevata l'esigenza di disciplinare il rapporto di lavoro a tempo determinato per non lasciare margini di discrezionalità al datore di lavoro, richiama la

disposizione contenuta nel comma 1 dell'articolo 1, che a suo avviso resta priva di un reale contenuto, data la genericità della formulazione. Richiama quindi le considerazioni svolte dai colleghi in merito all'onere della prova, alla clausola di non regresso e alla successione dei contratti a termine. Dopo aver sottolineato che in alcuni paesi europei, che avevano sperimentato diverse forme di lavoro flessibile per combattere la disoccupazione, si è registrato un passo indietro ed una riaffermazione del principio della stabilità del rapporto di lavoro, si sofferma sull'articolo 8 del provvedimento, relativo ai criteri di computo, che a suo avviso determina un peggioramento della condizione del lavoratore a tempo determinato. In conclusione, ribadisce la sua contrarietà allo schema di decreto legislativo in esame.

Cesare CAMPA (FI) sottolinea che lo schema di decreto legislativo in esame recepisce integralmente l'accordo intercorso tra organizzazioni degli imprenditori ed organizzazioni sindacali ed attua la direttiva europea in materia di lavoro a tempo determinato. Ritiene che il provvedimento sia un importante strumento di flessibilità, che garantisce un aumento dell'occupazione ed offre ai lavoratori a tempo determinato adeguate garanzie, senza creare precarietà. Tale strumento, inoltre, non intende in alcun modo sostituirsi a quello dei contratti a tempo indeterminato. Quanto al problema della rappresentatività richiamato da alcuni rappresentanti dell'opposizione, sottolinea che anche le organizzazioni sindacali che non hanno aderito all'accordo hanno dichiarato di condividere nel merito lo schema di decreto legislativo in esame. Le stesse organizzazioni sindacali hanno altresì segnalato l'esigenza di approvare il provvedimento in tempi rapidi, raccomandando di apportare allo stesso alcune modifiche, in particolare con riferimento all'articolo 11, comma 4, in cui

deve essere ribadita l'obbligatorietà della consultazione della parti sociali. Auspica quindi che nella formulazione della proposta di parere si tenga conto di tali indicazioni.

Angelo SANTORI, presidente, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta. La seduta termina alle 15.50.

seduta di giovedì 2 agosto 2001

Presidenza del presidente Domenico BENEDETTI VALENTINI. - Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi. La seduta comincia alle 14.20.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/Ce, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. (Seguito dell'esame e conclusione - Parere favorevole con osservazioni).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo, nella seduta del 1° agosto 2001.

Domenico BENEDETTI VALENTINI, presidente, avverte che il relatore ha presentato una proposta di parere (vedi allegato).

Il sottosegretario Maurizio SACCONI risponde ad alcune obiezioni sollevate nel corso del dibattito, osservando, in primo luogo, che la relazione che accompagna il provvedimento non è esente da imprecisioni sotto il profilo tecnico e sarà pertanto adeguata al contenuto dello schema di decreto legislativo, ritrasmettendone eventualmente copia alle Camere. Dopo aver ricordato che tutte le parti sociali hanno convenuto sul merito del provvedimento, ad eccezione della CGIL, sottolinea che il contratto a tempo

indeterminato continua ad essere la tipologia comune dei rapporti di lavoro, come si evince dallo schema di decreto legislativo e come risulterà anche dalla relazione del Governo. Quanto al paventato timore che il primo contratto a tempo determinato possa essere privo di una motivazione oggettiva, rileva che non vi è alcuna differenza, sotto questo punto di vista, tra il primo contratto e quelli successivi, nel senso che per entrambi occorre una motivazione oggettiva che risulti da atto scritto. Si sofferma quindi sulla clausola di non regresso, sottolineando l'opportunità di un confronto con la normativa vigente negli altri paesi che hanno recepito la direttiva europea; in particolare, richiama la legge tedesca, che, diversamente da quella italiana, prevede la possibilità di stipulare un primo contratto senza alcuna motivazione oggettiva. Quanto al timore, evocato da alcuni deputati, dell'eliminazione di una soluzione di continuità tra il primo contratto a tempo determinato e quelli successivi, osserva che in realtà il provvedimento in esame non innova rispetto alla legislazione vigente, la quale prevede un periodo minimo di dieci giorni tra un contratto e l'altro. Sottolinea che la norma a cui si fa riferimento riproduce sostanzialmente la previsione contenuta nella cosiddetta legge Treu, con l'aggiunta di un unico inciso. Dopo aver rilevato che il Governo non ritiene si possano ravvisare nello schema di decreto legislativo profili di incostituzionalità né violazioni della clausola di non regresso, concorda sull'opportunità di reintrodurre la previsione delle sanzioni vigenti e condivide l'obiettivo di stabilizzare i rapporti di lavoro utilizzando la leva degli incentivi, in particolare sul terreno della formazione. Sottolinea che l'ago della bilancia, nel nostro paese, non si è spostato verso la precarietà e che la scelta di introdurre incentivi sul lato della domanda è molto opportuna.

Pieralfonso FRATTA PASINI (FI), relatore, avverte che integrerà la sua proposta di parere con una ulteriore osservazione, volta a reintrodurre la previsione delle sanzioni vigenti.

Elena Emma CORDONI (DS-U) solleva dubbi, sul piano della correttezza istituzionale, in merito all'intenzione, dichiarata dal rappresentante del Governo, di ritrasmettere alle Camere una nuova relazione al provvedimento: ritiene che in tal caso sarebbe quanto meno opportuno riconvocare la Commissione. Osserva inoltre che il Governo avrebbe potuto inserire nel testo una previsione volta ad eliminare i dubbi di conformità del provvedimento alla direttiva europea, piuttosto che intervenire sulla relazione, che non ha valore normativo.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI, dopo aver precisato che il Governo non è disponibile alla riapertura dei termini per l'espressione del parere parlamentare, dichiara che, se la Commissione lo ritiene superfluo, non verrà prodotta una nuova relazione. Osserva inoltre che il testo che verrà sottoposto al Consiglio dei ministri terrà conto delle valutazioni delle Commissioni parlamentari.

Emilio DELBONO (MARGH-U), dopo aver espresso apprezzamento per la chiarezza delle dichiarazioni del rappresentante del Governo, sottolinea il rischio insito nell'eliminazione di una necessaria soluzione di continuità tra più contratti a tempo determinato. Concorda sulla reintroduzione della previsione delle sanzioni vigenti, così come sull'esigenza di adottare misure volte ad incentivare la stabilizzazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale. Dopo aver rilevato che la proposta di parere del relatore necessita di alcuni interventi correttivi dal punto di vista formale, si

augura che il Consiglio dei ministri tenga nella dovuta considerazione le osservazioni in essa contenute ed esprime apprezzamento per il fatto che le indicazioni provenienti dal suo gruppo sono state in larga misura recepite. In conclusione, dichiara il voto favorevole del gruppo della Margherita-l'Ulivo sulla proposta di parere.

Domenico BENEDETTI VALENTINI, presidente, fa presente che i pareri delle Commissioni parlamentari devono essere tenuti in considerazione dal Governo, per motivi sia istituzionali che politici.

Alberto NIGRA (DS-U), nel richiamare gli aspetti negativi dello schema di decreto legislativo in esame, si sofferma in particolare sulla violazione della clausola di non regresso, che genera dubbi sulla legittimità del provvedimento, sia dal punto di vista costituzionale sia rispetto al diritto comunitario. Sottolinea che tale clausola impone di rispettare i contenuti della direttiva europea e di non ridurre il livello di tutela dei lavoratori a tempo determinato. Dopo aver evidenziato che la direttiva europea non si propone di incentivare la diffusione del lavoro a tempo determinato ma soprattutto di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a termine, evidenzia il rischio che il provvedimento in esame dia luogo ad un rilevante contenzioso per mancato rispetto dell'articolo 76 della Costituzione, rendendo in tal modo inapplicabile lo strumento del contratto a tempo determinato per un lungo periodo di tempo. Richiamati i profili dello schema di decreto legislativo lesivi del principio di non regresso, sottolinea la contraddizione esistente tra il provvedimento in esame, la relazione e la proposta di parere e l'opportunità, al fine di prevenire efficacemente gli abusi, di associare alla cosiddetta causale un serio sistema sanzionatorio. Rileva quindi che i profili negativi richiamati determineranno un

aumento della precarietà anziché una stabilizzazione del rapporto di lavoro e dichiara il voto contrario del suo gruppo sulla proposta di parere del relatore.

Alfonso GIANNI (RC), dopo aver sottolineato che la mancata adesione della CGIL all'accordo tra le parti sociali recepito dal Governo impedisce di considerare tale accordo un vero e proprio avviso comune e che l'eliminazione totale delle causali rende priva di contenuto la regola del contratto a tempo indeterminato come forma prevalente di rapporto di lavoro, dichiara il voto contrario sulla proposta di parere del relatore.

Roberto ALBONI (AN) dichiara il voto favorevole del gruppo di Alleanza nazionale sulla proposta di parere del relatore, sottolineando l'importanza dell'osservazione con cui si invita il Governo a reintrodurre la previsione delle sanzioni vigenti.

Cesare CAMPA (FI) dichiara il voto favorevole del gruppo di Forza Italia sulla proposta di parere, che recepisce l'esigenza, da lui segnalata con riferimento all'articolo 11, comma 4, di un coinvolgimento delle parti sociali nell'adozione di eventuali decreti legislativi integrativi e correttivi e nella fase di monitoraggio volta ad accertare gli effetti della nuova legislazione sul mercato del lavoro.

Luigi MANINETTI (CCD-CDU) dichiara il voto favorevole del suo gruppo sulla proposta di parere del relatore.

La Commissione approva la proposta di parere del relatore, come integrata (vedi allegato). La seduta termina alle 15.

allegato

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

proposta di parere del relatore

La XI Commissione,
esaminato lo schema di decreto legislativo in oggetto,
preso atto che esso risponde pienamente ai principi e ai criteri direttivi della legge 29 dicembre 2000, n. 422, adeguando la legislazione italiana in materia di lavoro a tempo determinato a quella già vigente negli altri paesi europei in cui l'applicazione della normativa è stata valutata positivamente, in particolare per quanto attiene le garanzie a favore del lavoratore a termine,
rilevato che il Governo, alla luce dell'utilità del negoziato attivato con le parti sociali - dal quale è scaturito un testo sottoscritto da un numero ampio e maggioritario di organizzazioni datoriali e sindacali - nonché della conformità dell'avviso comune alle prescrizioni contenute nella direttiva 99/70/UE, ne ha recepito integralmente i contenuti,
considerato che l'impostazione fortemente innovativa dello schema di decreto legislativo lo rende rispondente all'esigenza di favorire una maggiore flessibilità del mercato del lavoro ed in particolare all'esigenza di mettere a disposizione del sistema produttivo forme di contratto a scadenza prefissata, al fine preminente di accrescere il tasso di occupazione generale con una particolare attenzione per quello femminile,
preso atto che il provvedimento ottempera al principio di non discriminazione riconoscendo al lavoratore a termine uno status giuridico ed economico paritetico rispetto a quello del lavoratore a tempo indeterminato, prevenendo gli

abusi derivanti dall'utilizzazione, a fini elusivi, di una successione di contratti a tempo determinato;
rilevato che, in generale il provvedimento ha recepito integralmente quanto previsto nell'accordo quadro in relazione alla prescrizione di un livello adeguato di protezione sociale per i lavoratori a tempo determinato,
rilevato che le parti sociali concordano nel ritenere che il contratto di lavoro a tempo indeterminato è e continuerà ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, riconoscendo tuttavia che il contratto a tempo determinato risponde, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle degli stessi lavoratori,
considerato che il provvedimento appare coerente con i principi dell'ordinamento comunitario, anche nella parte in cui esso sostituisce alla rigida causalità vigente nell'ordinamento italiano l'obbligo di una motivazione oggettiva, anche nel caso di primo contratto,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE
con le seguenti osservazioni:

si invita il Governo:

- 1) a verificare il puntuale coordinamento del testo con tutta la legislazione inerente la materia del lavoro a tempo determinato, con particolare riguardo allo specifico regime a cui sono sottoposte alcune categorie di lavoratori in tema di proroga di contratti a termine e di intervalli temporali tra successivi contratti;
- 2) ad adeguare la relazione al provvedimento a quanto contenuto nel testo dell'articolato dello schema di decreto legislativo, ritrasmettendone copia alle Camere, per evitare che l'attuale relazione possa essere considerata quale fonte interpretativa;
- 3) a monitorare l'impatto del provvedimento sul mercato del lavoro, anche avvalendosi della periodica consultazione delle

parti sociali in relazione alle eventuali modifiche consentite nei successivi dodici mesi;

4) all'articolo 10, comma 4, a sopprimere gli aggettivi «tecnici e amministrativi» riferiti ai dirigenti, in quanto non più rispondenti all'evoluzione normativa ed all'organizzazione aziendale;

5) a valutare la possibilità di adottare misure volte ad incentivare la stabilizzazione del rapporto di lavoro, con particolare attenzione alla promozione della formazione professionale.

parere approvato dalla XI Commissione

La XI Commissione,

esaminato lo schema di decreto legislativo in oggetto, preso atto che esso risponde pienamente ai principi e ai criteri direttivi della legge 29 dicembre 2000, n. 422, adeguando la legislazione italiana in materia di lavoro a tempo determinato a quella già vigente negli altri paesi europei in cui l'applicazione della normativa è stata valutata positivamente, in particolare per quanto attiene le garanzie a favore del lavoratore a termine,

rilevato che il Governo, alla luce dell'utilità del negoziato attivato con le parti sociali - dal quale è scaturito un testo sottoscritto da un numero ampio e maggioritario di organizzazioni datoriali e sindacali - nonché della conformità dell'avviso comune alle prescrizioni contenute nella direttiva 99/70/UE, ne ha recepito integralmente i contenuti,

considerato che l'impostazione fortemente innovativa dello schema di decreto legislativo lo rende rispondente all'esigenza di favorire una maggiore flessibilità del mercato del lavoro ed in particolare all'esigenza di mettere a disposizione del sistema produttivo forme di contratto a scadenza prefissata, al fine preminente di accrescere il tasso

di occupazione generale con una particolare attenzione per quello femminile,
preso atto che il provvedimento ottempera al principio di non discriminazione riconoscendo al lavoratore a termine uno status giuridico ed economico paritetico rispetto a quello del lavoratore a tempo indeterminato, prevenendo gli abusi derivanti dall'utilizzazione, a fini elusivi, di una successione di contratti a tempo determinato;
rilevato che, in generale il provvedimento ha recepito integralmente quanto previsto nell'accordo quadro in relazione alla prescrizione di un livello adeguato di protezione sociale per i lavoratori a tempo determinato,
rilevato che le parti sociali concordano nel ritenere che il contratto di lavoro a tempo indeterminato è e continuerà ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, riconoscendo tuttavia che il contratto a tempo determinato risponde, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle degli stessi lavoratori,
considerato che il provvedimento appare coerente con i principi dell'ordinamento comunitario, anche nella parte in cui esso sostituisce alla rigida causalità vigente nell'ordinamento italiano l'obbligo di una motivazione oggettiva, anche nel caso di primo contratto,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

si invita il Governo:

1) a verificare il puntuale coordinamento del testo con tutta la legislazione inerente la materia del lavoro a tempo determinato, con particolare riguardo allo specifico regime a cui sono sottoposte alcune categorie di lavoratori in tema di proroga di contratti a termine e di intervalli temporali tra successivi contratti;

- 2) ad adeguare la relazione al provvedimento a quanto contenuto nel testo dell'articolato dello schema di decreto legislativo, ritrasmettendone copia alle Camere, per evitare che l'attuale relazione possa essere considerata quale fonte interpretativa;
- 3) a reintrodurre la previsione delle sanzioni vigenti;
- 4) a monitorare l'impatto del provvedimento sul mercato del lavoro, anche avvalendosi della periodica consultazione delle parti sociali in relazione alle eventuali modifiche consentite nei successivi dodici mesi;
- 5) all'articolo 10, comma 4, a sopprimere gli aggettivi «tecnici e amministrativi» riferiti ai dirigenti, in quanto non più rispondenti all'evoluzione normativa ed all'organizzazione aziendale;
- 6) a valutare la possibilità di adottare misure volte ad incentivare la stabilizzazione del rapporto di lavoro, con particolare attenzione alla promozione della formazione professionale.

XIV Commissione permanente, "Politiche dell'Unione europea"

seduta di giovedì 26 luglio 2001

Presidenza del presidente Giacomo STUCCHI. Interviene il sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali Maurizio Sacconi. La seduta comincia alle 13.40.

Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES. Atto n. 22.

Giacomo STUCCHI, presidente, avverte che il relatore ha predisposto una proposta di parere favorevole.

Beatrice Maria MAGNOLFI (DS-U), pur ritenendo condivisibili le motivazioni del provvedimento, manifesta perplessità e preoccupazioni su alcuni punti. In particolare, non concorda con l'impostazione secondo la quale la normativa deve limitarsi a recepire le modificazioni intervenute nell'economia e nell'organizzazione produttiva, ritenendo invece che l'Esecutivo debba governare o, almeno, tentare di governare i processi in atto. Ritiene inoltre che il provvedimento contenga elementi di contrasto con la normativa comunitaria. Ricorda in proposito che le indicazioni a livello europeo, oltre all'introduzione di elementi di flessibilità, che dovrebbero incidere positivamente sull'occupazione, sono anche tese ad una maggiore coesione sociale. Da questo punto di vista, ritiene che lo schema di decreto introduca alcune innovazioni in grado di ridurre gli standard di qualità del lavoro invece di innalzarli. L'articolo 1 dello schema di decreto legislativo, ad esempio, sostanzialmente inverte l'impostazione generale

della disciplina, trasformando in regola quella che è stata finora un'eccezione; prevede, in particolare, che l'apposizione del termine alla durata del contratto possa risultare anche indirettamente e sposta l'onere della prova dal datore di lavoro al lavoratore a termine. Analoghe preoccupazioni esprime per il fatto che il cosiddetto diritto di precedenza non venga riaffermato nel provvedimento, ma semplicemente rinviato ai contratti collettivi nazionali, nonché per la abrogazione delle sanzioni amministrative a carico dei datori di lavoro.

Rosella OTTONE (DS-U) giudica lo schema di decreto legislativo estensivo rispetto alla direttiva comunitaria. Concorda con l'obiettivo dell'ulteriore liberalizzazione del mercato del lavoro, ma ritiene necessario che si pongano alcune condizioni e innanzitutto che non si disperda il patrimonio di coesione sociale raggiunto nel nostro paese a partire dall'accordo sulla politica dei redditi del 1993. A tale riguardo ritiene che debba essere fatto ogni sforzo per mantenere il livello raggiunto. Esprime la preoccupazione che le misure in esame possano invece aumentare la divisione sociale esistente ed incidere negativamente sui livelli di povertà che lo stesso esecutivo ha dichiarato di voler ridurre. Chiede inoltre che il Governo chiarisca l'asserito accordo tra le parti sociali, che non risulta sia stato totale e che ritiene essenziale ai fini della predetta coesione sociale. Critica poi la mancata individuazione dei soggetti tenuti a fornire la formazione necessaria ai lavoratori a termine, anche perché questo rischia di far perdere i fondi stanziati a questo fine dalla Comunità. Ritiene al riguardo necessario un maggiore sforzo perché le imprese hanno bisogno di personale qualificato e non solo di lavoratori temporanei. Se le imprese hanno bisogno di strumenti di flessibilità, occorrono però regole e la sospensione delle sanzioni amministrative per gli imprenditori inadempienti non va in

questo senso e penalizza gli imprenditori virtuosi. Ritiene necessario, in conclusione, prevedere un contrappeso alla libertà delle imprese e raggiungere un punto di equilibrio tra i diritti dei lavoratori e quelli delle imprese.

Nicola CRISCI (DS-U), nel condividere le considerazioni svolte negli interventi dei deputati Magnolfi e Ottone, esprime preoccupazione per il fatto che l'assunzione a tempo indeterminato, che è stata finora la regola, diventi l'eccezione e sottolinea che l'obbligo di recepimento delle direttive comunitarie non deve trasformarsi in un peggioramento del livello di tutela dei lavoratori previsto nel nostro ordinamento. In tal senso è da interpretarsi la clausola di non regresso, prevista dall'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, che ha proprio l'obiettivo di impedire l'eventuale arretramento dei livelli di tutela preesistenti alla trasposizione della normativa comunitaria nell'ordinamento interno. Il nuovo assetto normativo previsto dall'emanando decreto legislativo, con riferimento alla violazione di tale clausola, rischia, a suo avviso, di ridurre la tutela dei lavoratori e ritiene che questo non possa essere condiviso sul piano politico prima ancora che giuridico.

Il sottosegretario Maurizio SACCONI ricorda in premessa che la scelta del Governo è stata quella di recepire l'intesa tra le parti sociali, raggiunto con l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che ha registrato il consenso esplicito di buona parte delle organizzazioni datoriali ed il consenso di due delle tre organizzazioni sindacali più rappresentative. Successivamente l'Esecutivo ha chiesto alle altre organizzazioni datoriali se condividessero il merito del provvedimento e tutte hanno risposto affermativamente, anche quelle che mantenevano una riserva in relazione all'auspicio di un più ampio consenso. Sottolinea ancora che la scelta del Governo è stata quella di invertire la situazione

esistente, prevedendo come regola generale l'apposizione di un termine alla durata di lavoro subordinato e di rinviare alla contrattazione tutta una serie di altri aspetti, non ultimo la definizione di limiti quantitativi di utilizzazione di tale tipo di contratto. Ritiene il recepimento della direttiva operato con le norme in esame un punto di equilibrio tra le ragioni delle imprese e quelle dei lavoratori subordinati, probabilmente più avanzato di quello raggiunto in altri paesi europei. Non condivide la critica che si tratti di un recepimento estensivo, dal momento che il Governo si è limitato a recepire l'accordo tra le parti. Sottolinea che la prevista autorizzazione al Governo ad emanare decreti legislativi integrativi e correttivi entro un anno dall'entrata in vigore del provvedimento consentirà gli eventuali opportuni aggiustamenti. È intenzione del Governo curare puntigliosamente anche il coordinamento delle norme in esame con la legislazione vigente. Ritiene infine che la situazione del nostro paese, con un tasso di occupazione del 53,5 per cento ed un'occupazione femminile sotto al 40 per cento, i più bassi in Europa, non consenta purtroppo di parlare di coesione sociale.

Riccardo CONTI (CCD-CDU), relatore, nel ringraziare i colleghi, per lo spirito costruttivo delle loro osservazioni ed anche per le preoccupazioni espresse nel comune obiettivo di rilanciare l'economia e l'occupazione, nonché il Governo, per le puntuali risposte fornite, ribadisce la proposta di parere favorevole.

Rosella OTTONE (DS-U), intervenendo per dichiarazione di voto, annuncia il voto di astensione sulla proposta di parere. Condivide l'importanza del recepimento della direttiva europea oggetto del provvedimento in esame, ma ritiene che le risposte fornite alle preoccupazioni manifestate non siano soddisfacenti, in particolare per quanto riguarda

l'accordo tra le parti, perché la mancata sottoscrizione da parte della maggiore organizzazione sindacale non è fatto irrilevante e la coesione sociale non riguarda solo i dati relativi all'occupazione ed alla disoccupazione, ma l'insieme delle relazioni sociali che si sono costruite nel nostro paese e che ritiene importante mantenere.

Vittorio MESSA (AN) annuncia il voto favorevole del gruppo di Alleanza nazionale.

Roberto DAMIANI (Misto), intervenendo per dichiarazione di voto, precisa di condividere molte delle riserve e delle preoccupazioni espresse, in particolare per quanto riguarda il venir meno delle sanzioni amministrative per i datori di lavoro inadempienti, ma di ritenere indispensabile l'introduzione di elementi di flessibilità nel mercato del lavoro ai fini della competitività del sistema paese ed annuncia pertanto voto favorevole.

Andrea DI TEODORO (FI) esprime apprezzamento per l'iniziativa del Governo su un tema così importante come quello dell'occupazione ed annuncia il voto favorevole del gruppo di Forza Italia sulla proposta di parere del relatore.

Giacomo STUCCHI, presidente, pone in votazione la proposta di parere favorevole del relatore (vedi allegato).

La Commissione approva la proposta di parere favorevole del relatore. La seduta termina alle 14.10.

parere approvato dalla XIV Commissione

La XIV Commissione, esaminato lo schema di decreto legislativo di recepimento della direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 che ha dato attuazione all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, UNICE e CEEP;

considerato che il testo dello schema di decreto legislativo si basa sull'accordo tra le parti sociali e ne recepisce integralmente i contenuti;

considerato, inoltre, che il provvedimento definisce la cornice generale di disciplina del lavoro a tempo determinato, lasciando all'accordo delle parti la possibilità di dare attuazione più specifica alle forme di lavoro flessibile;

considerato che l'intervento previsto dal provvedimento in esame è coerente con le indicazioni degli «Orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione», adottati annualmente con decisione del Consiglio (per il 2001, Decisione 2001/63/CE del 19 gennaio 2001), i quali delineano l'esigenza di contemperare flessibilità del lavoro e garanzie offerte ai lavoratori «flessibili»;

considerato che la disciplina proposta rende sotto molti aspetti più agevole il ricorso ai contratti a termine, al fine di rispondere, da un lato, alle esigenze di flessibilità nell'impiego della manodopera, e, dall'altro lato, di ampliare la sfera di garanzie e di tutela dei lavoratori «flessibili» e di favorire l'emersione del lavoro sommerso;

sottolineato che il Documento di programmazione economico finanziaria 2002-2006, recentemente presentato alle Camere, include il provvedimento in esame tra i più significativi per il rilancio dell'economia nazionale e per l'incremento di occupazione;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE.

7. Appendice normativa

Pubblichiamo in questo capitolo le disposizioni previgenti in materia di contratto a termine, anche se esplicitamente abrogate dal decreto legislativo n. 368 del 2001, e le ulteriori disposizioni concernenti la materia che, anche se non richiamate direttamente dal decreto, possono contribuire utilmente alla interpretazione della nuova normativa.

*legge 18 aprile 1962, n. 230*²⁷¹

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

articolo 1

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato salvo le eccezioni appresso indicate.

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto:

- a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;
- b) quando la assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;
- c) quando la assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

²⁷¹ in Gazzetta Ufficiale 17 maggio 1962, n. 125

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi²⁷²;

f) quando l'assunzione venga 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 ed 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 dell'ispettorato 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 lettera²⁷³.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

²⁷² lettera così sostituita dall'articolo unico della legge 23 maggio 1977, n. 266.

²⁷³ lettera aggiunta dall'articolo unico della legge 25 marzo 1986, n. 84.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

L'elenco delle attività di cui al secondo comma, lettera a), del presente articolo sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa della emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiore a sei mesi.

articolo 2

Il termine del contratto a tempo determinato può essere con il consenso del lavoratore, eccezionalmente prorogato non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo, al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti

termini. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto²⁷⁴.

articolo 3

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

articolo 4

E' consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque, recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile.

articolo 5

Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratto a tempo

²⁷⁴ comma così sostituito dall'articolo 12, comma 1, legge 24 giugno 1997, n. 196.

indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari all'indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

articolo 6

Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni.

articolo 7

Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'art. 5 il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire cinquantamila a lire trecentomila. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori si applica la sanzione amministrativa da lire trecentomila a lire due milioni²⁷⁵.

articolo 8

La vigilanza sulla applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro.

²⁷⁵ articolo così sostituito dall'art. 14, decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758.

articolo 9

L'articolo 2097 del codice civile è abrogato.

articolo 10

Entro 180 giorni dalla pubblicazione della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e dei Ministri competenti, di concerto con il Ministro per la riforma burocratica, saranno emanate le norme per adeguare la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle Aziende autonome dello Stato, alle disposizioni di cui alla presente legge.

articolo 11

La presente legge entra in vigore il novantesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

***decreto presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.
1525***²⁷⁶

E' approvato nel testo allegato al presente decreto e vistato dal ministro proponente, l'elenco delle attività aventi carattere stagionale per le quali, ai sensi dell'art. 1, commi secondo, lett. a), e sesto, della legge 18 aprile 1962, n. 230,

²⁷⁶ in Gazzetta Ufficiale 26 novembre 1964, n. 307.

sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, è consentito per il personale assunto temporaneamente l'apposizione del termine nei contratti di lavoro.

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura del sughero.

19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori²⁷⁷.
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.

²⁷⁷ numero così modificato dal decreto del presidente della Repubblica 14 settembre 1987, n. 560

39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocchie.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi²⁷⁸.
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.

²⁷⁸ numero così sostituito dall'articolo 1, decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

legge 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

articolo 35
(disposizioni finali e penali)

1. Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

2. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

3. Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

*decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876*²⁷⁹

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato nei settori del commercio e del turismo

articolo 1

Nei settori del commercio e del turismo, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria maggiormente rappresentative.

Ai contratti stipulati ai sensi del comma precedente, si applica la disciplina stabilita dalla legge 18 aprile 1962, n. 230.

articolo 2

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

²⁷⁹ in Gazzetta Ufficiale 7 dicembre 1977, n. 333, convertito, con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18, in Gazzetta Ufficiale 4 febbraio 1978, n. 35.

Misure per il contenimento del costo del lavoro e per favorire l'occupazione

articolo 8 bis
(disposizioni per i lavoratori stagionali)

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

La condizione di cui al comma precedente si applica anche a lavoratori assunti a norma del decreto-legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18, e della legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici.

²⁸⁰ in Gazzetta Ufficiale 29 gennaio 1983, n. 28, convertito, con modificazioni, nella legge 25 marzo 1983, n. 79, in Gazzetta Ufficiale 30 marzo 1983, n. 87.

Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

articolo 23

(disposizioni in materia di contratto a termine)

1. L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle ipotesi di cui all'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché all'articolo 8 bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. I contratti collettivi stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

2. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8-bis del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro²⁸².

²⁸¹ in Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987, n. 51, supplemento ordinario.

²⁸² comma così sostituito dall'articolo 9 bis, comma 1, decreto legge 20 maggio 1993, n. 148.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo²⁸³.

4. I lavoratori assunti con contratti a tempo determinato la cui durata complessiva non superi quattro mesi nell'anno solare conservano l'iscrizione e la posizione di graduatoria nella lista di collocamento.

*legge 23 luglio 1991, n. 223*²⁸⁴

Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

articolo 4

(procedura per la dichiarazione di mobilità)

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'art. 1 ritenga di non

²⁸³ comma così modificato dall'articolo 54, comma 4, legge 23 dicembre 1998, n. 448.

²⁸⁴ in Gazzetta Ufficiale 27 luglio 1991, n. 175, supplemento ordinario

essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima

occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'art. 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art. 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.

16. Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, le disposizioni del decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n. 215, ad eccezione dell'art. 4-bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36.

articolo 8

....

2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

articolo 24

(norme in materia di riduzione del personale)

1. Le disposizioni di cui all'art. 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'art. 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

2. Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività.

3. Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella

misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

articolo 25

1. A decorrere dal 1 gennaio 1989, i datori di lavoro privati, che, ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni, sono tenuti ad assumere i lavoratori facendone richiesta ai competenti organi di collocamento, hanno facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa. Tali datori di lavoro sono tenuti, quando occupino più di dieci dipendenti e qualora effettuino assunzioni, ad eccezione di quelle di cui alla disciplina del collocamento obbligatorio, a riservare il dodici per cento di tali assunzioni ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5, anche quando siano assunzioni a termine ai sensi dell'art. 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, purché rapportate al tempo annuale di lavoro.

....

articolo 4

(obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto)

1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente: a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a); c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.
3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva.
4. Il datore di lavoro: a) designa il responsabile del servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8; b) designa gli addetti al servizio di prevenzione e protezione interno o esterno all'azienda secondo le regole di cui all'art. 8; c) nomina, nei casi previsti dall'art. 16, il medico competente.
5. Il datore di lavoro adotta le misure necessarie per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e in particolare: a) designa

preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e comunque, di gestione dell'emergenza; b) aggiorna le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, ovvero in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione; c) nell'affidare i compiti ai lavoratori tiene conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; d) fornisce ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione; e) prende le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; f) richiede l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione; g) richiede l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal presente decreto, informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva; h) adotta le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dà istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa; i) informa il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione; l) si astiene, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato; m) permette ai lavoratori di verificare,

mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lettera e); n) prende appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno; o) tiene un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno. Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro. Il registro è redatto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione consultiva permanente, di cui all'art. 393 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, e successive modifiche, ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza. Fino all'emanazione di tale decreto il registro è redatto in conformità ai modelli già disciplinati dalle leggi vigenti; p) consulta il rappresentante per la sicurezza nei casi previsti dall'art. 19, comma 1, lettere b), c) e d); q) adotta le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei lavoratori, nonché per il caso di pericolo grave e immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti.

6. Il datore di lavoro effettua la valutazione di cui al comma 1 ed elabora il documento di cui al comma 2 in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

7. La valutazione di cui al comma 1 e il documento di cui al comma 2 sono rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

8. Il datore di lavoro custodisce, presso l'azienda ovvero l'unità produttiva, la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, con salvaguardia del segreto professionale, e ne consegna copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta.

9. Per le piccole e medie aziende, con uno o più decreti da emanarsi entro il 31 marzo 1996 da parte dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, in relazione alla natura dei rischi e alle dimensioni dell'azienda, sono definite procedure standardizzate per gli adempimenti documentali di cui al presente articolo. Tali disposizioni non si applicano alle attività industriali di cui all'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, alle centrali termoelettriche, agli impianti e laboratori nucleari, alle aziende estrattive ed altre attività minerarie, alle aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, e alle strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

10. Per le medesime aziende di cui al comma 9, primo periodo, con uno o più decreti dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, dell'industria, del commercio e dell'artigianato e della sanità, sentita la commissione

consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e per l'igiene del lavoro, possono essere altresì definiti: a) i casi relativi a ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione in aziende ovvero unità produttive che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato I; b) i casi in cui è possibile la riduzione a una sola volta all'anno della visita di cui all'art. 17, lettera h), degli ambienti di lavoro da parte del medico competente, ferma restando l'obbligatorietà di visite ulteriori, allorché si modificano le situazioni di rischio.

11. Fatta eccezione per le aziende indicate nella nota [1] dell'allegato I, il datore di lavoro delle aziende familiari, nonché delle aziende che occupano fino a dieci addetti non è soggetto agli obblighi di cui ai commi 2 e 3, ma è tenuto comunque ad autocertificare per iscritto l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza. Sono in ogni caso soggette agli obblighi di cui ai commi 2 e 3 le aziende familiari nonché le aziende che occupano fino a dieci addetti, soggette a particolari fattori di rischio, individuate nell'ambito di specifici settori produttivi con uno o più decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, delle risorse agricole alimentari e forestali e dell'interno, per quanto di rispettiva competenza.

12. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico

dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tal caso gli obblighi previsti dal presente decreto, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico”.

legge 8 marzo 2000, n. 53²⁸⁵

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

articolo 10

1. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificata dalla presente legge, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione ai sensi degli articoli 4, 5 e 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, come modificati dalla

²⁸⁵ in Gazzetta Ufficiale 13 marzo 2000, n. 60.

presente legge, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in astensione e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

3. Nelle aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui alla legge 29 dicembre 1987, n. 546, è possibile procedere, in caso di maternità delle suddette lavoratrici, e comunque entro il primo anno di età del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, all'assunzione di un lavoratore a tempo determinato, per un periodo massimo di dodici mesi, con le medesime agevolazioni di cui al comma 2.

legge 23 dicembre 2000, n. 388²⁸⁶

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)

articolo 75

(incentivi all'occupazione dei lavoratori anziani)

1. Per favorire l'occupabilità dei lavoratori anziani, a decorrere dal 1° aprile 2001, ai lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano maturato i requisiti minimi di cui alla tabella B allegata alla legge 8 agosto 1995, n. 335, come modificata ai sensi dell'articolo 59, commi 6 e 7, della legge

²⁸⁶ in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2000, n. 302, supplemento ordinario n. 219/L.

27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, per l'accesso al pensionamento di anzianità è attribuita la facoltà di rinunciare all'accredito contributivo relativo all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive della medesima. In conseguenza dell'esercizio della predetta facoltà e per il periodo considerato ai commi 2 e 3, viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative.

2. La facoltà di cui al comma 1 è esercitabile a condizione che:

- a) il lavoratore si impegni, al momento dell'esercizio della facoltà medesima, a posticipare l'accesso al pensionamento per un periodo di almeno due anni rispetto alla prima scadenza utile prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà;
- b) il lavoratore e il datore di lavoro stipolino un contratto a tempo determinato di durata pari al periodo di cui alla lettera a).

3. La facoltà di cui al comma 1 è esercitabile più volte. Dopo il primo periodo, tale facoltà può essere esercitata anche per periodi inferiori rispetto a quello indicato al comma 2, lettera a).

4. All'atto del pensionamento il trattamento liquidato a favore del lavoratore che abbia perfezionato il diritto al pensionamento esercitando la facoltà di cui al comma 1 risulta pari a quello che sarebbe spettato alla data di inizio del periodo di cui al comma 2, sulla base dell'anzianità contributiva maturata a tale data. Sono in ogni caso salvi gli adeguamenti del trattamento pensionistico spettanti per effetto della rivalutazione automatica al costo della vita durante il periodo di posticipo di cui ai commi 2 e 3.

5. Per i lavoratori i quali abbiano raggiunto un'anzianità contributiva non inferiore ai 40 anni, prima del raggiungimento dell'età di 60 anni se donna e 65 anni se uomo, e che scelgano di restare in attività, il 40 per cento della contribuzione versata sul reddito di attività è destinato alle regioni di residenza ed è finalizzato al finanziamento di attività di assistenza agli anziani non autosufficienti e alle famiglie; il restante 60 per cento concorre all'incremento dell'ammontare della pensione, calcolato secondo il metodo contributivo, a decorrere dal compimento dell'età di quiescenza.

6. Con uno o più decreti del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sono stabilite le modalità di attuazione del presente articolo, con particolare riferimento all'esercizio della facoltà di cui al comma 1, alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui al comma 2 e alla reiterabilità della facoltà medesima di cui al comma 3.

Le guide degli alberghi

Per una politica del turismo, 1993

Ecologia in albergo, 1993

Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993

Il finanziamento delle attività turistiche, 1994

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali dell'Unione Europea, 1995

La prevenzione incendi: il registro dei controlli, 1996

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi, 1998

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999

Il codice del lavoro nel turismo, 1999

La flessibilità del mercato del lavoro, 2000

Il codice del lavoro nel turismo, 2000

Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000

Il Turismo lavora per l'Italia, 2000

Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000

Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000

Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000

Il nuovo collocamento dei disabili, 2001

Le stagioni dello sviluppo, 2001

Il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, 2001

Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001

Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001

Il nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, 2002

Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002

I congedi parentali, 2002

Annotazioni