

[X](#)[LOGIN](#)**AIDP**

[L'associazione](#)
[Mission e valori](#)
[Governance](#)
[Le persone](#)
[Collaborazioni](#)
[Aidp promotion](#)
[Fondazione aidp](#)
[Cosa facciamo](#)

[MENU](#)[NASCONDI MENU](#)**HR On Line**

Il Primo Periodico di Risorse Umane On Line

n. 9 anno 2023

Prime osservazioni sul decreto Lavoro in tema di 'liberalizzazione' dei contratti a termine. Sbagliata la prima. Meglio la seconda.



di Luca Failla

Finalmente dopo tante indiscrezioni il 1 maggio è stato approvato il cd. Decreto Lavoro da parte del Governo.

Fra le tante novità (fra cui la revisione del famoso e mai tanto discusso reddito di cittadinanza) vi sono anche novità in tema di contratti e somministrazione a termine.

Si è parlato un po' troppo enfaticamente di *liberalizzazione* del contratto a termine (ovvero di precarizzazione del lavoro) e, conseguentemente, della somministrazione a termine che segue ahimè da tempo ormai lo stesso regime dopo l'ingiustificata unificazione normativa) ma la realtà appare parecchio lontana da certa propaganda informativa pro o contro tale bistrattato istituto.

Ed infatti, in teoria migliorativo (quantomeno nelle finalità auspiccate) del cd. Decreto Dignità a suo tempo introdotto dal Governo Conte 1 sul presupposto totalmente erroneo che la "stretta" sui contratti a termine (e sulla somministrazione a termine) avrebbe portato miracolosamente alla stabilizzazione di migliaia di contratti cd. precari (cd Decreto Dignità D.L. 12 luglio 2018, n. 87 convertito poi con L. 96/2018), il Decreto Lavoro ora approvato, seppure incoraggiante nelle sue aspirazioni, appare, ad una prima lettura, ancora lontano dalle esigenze di flessibilità e celerità di aziende e lavoratori per l'utilizzo di questo tipo di strumento.

Ben lontano dalle aspettative e dalle indiscrezioni da tempo circolanti (che presagivano la cancellazione di ogni causale sino a 24 mesi di durata del contratto) di fatto il contratto a termine rimarrà libero ed *a-causale* unicamente entro i primi 12 mesi di durata (come era prima del resto), richiedendo, invece, oltre i 12 mesi di durata, la previsione di causali laddove introdotte dalla contrattazione collettiva (anche aziendale) ovvero, in mancanza, liberamente pattuite fra azienda e singolo lavoratore.

Fortunatamente all'ultimo minuto è stata abbandonata l'idea (circolante nelle bozze precedenti) di causali obbligatoriamente certificate da parte delle Commissioni di conciliazione sparse sul territorio, a mezzo di una procedura che avrebbe irrigidito e ulteriormente burocratizzato l'utilizzo dei rapporti a termine.

Ma andiamo con ordine.

Le novità introdotte dal decreto Lavoro

In primis, sono state definitivamente abrogate (e questa è davvero l'unica buona notizia) le “*causali impossibili*” («a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività (...) b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria» (art. 19, comma 1) volutamente introdotte dal Governo Conte I (e fortemente volute all'epoca dal Movimento 5s di cui all'epoca Di Maio, Ministro e plenipotenziario del Lavoro e della Economia, era ancora esponente) per disincentivare l'utilizzo dei contratti a termine oltre i 12 mesi di durata, sul presupposto (del tutto erroneo e utopistico) di voler combattere così la “*precarietà cattiva*” costituita *tout court* dai contratti a termine e di somministrazione, costringendo così le aziende – secondo il progetto di quel Governo - alla stabilizzazione di tali contratti.

Mai finalità così tanto politicamente quanto fastidiosamente roboanti (unitamente alla introduzione del reddito di cittadinanza del “*abbiamo sconfitto la povertà*”) sono state così lontane dai risultati poi effettivamente raggiunti nella realtà.

Da tempo ormai è consapevolezza diffusa che nessuna norma restrittiva sui contratti a termine può creare d'imperio posti di lavoro stabili, dal momento che le aziende sono solite (e ben felici di) stabilizzare i lavoratori a termine ma ciò solo se le condizioni di mercato e di business lo consentano e ciò a prescindere dai divieti o restrizioni introdotte.

In ogni caso, come anche i dati provenienti da altri paesi ci insegnano, una quota di contratti flessibili appare comunque fisiologica in qualunque mercato ed economia industriale avanzata, quale quota (molto spesso) di passaggio ad una occupazione stabile.

Inutile contrastarla quando semmai bisognerebbe concentrarsi nell'azione di supporto alle aziende e nella creazione di condizioni di mercato favorevoli alla creazione di posti di lavoro stabili.

Ma questo è un discorso troppo lungo da poter affrontare qui. Per cui torniamo all'analisi del recente Decreto.

Le causali individuate pattiziamente da aziende e lavoratori

Ma al di là della abrogazione delle causali impossibili a suo tempo introdotte dal Decreto Dignità il decreto 1 maggio innova poco – a mio avviso – soprattutto rispetto alle aspettative che aveva creato.

Di fatto - resterà libera, come già oggi del resto, la stipulazione dei contratti a termine e di somministrazione a termine a-causale fino a 12 mesi di durata del contratto mentre per quelli di durata successiva (salvo i casi di sostituzione di personale e contratti stagionali come già era prima) occorrerà obbligatoriamente inserire delle causali se ed in quanto previste dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale ovvero, in loro assenza – ed è qui la vera novità rispetto al Decreto dignità – liberamente individuate pattiziamente da aziende e dai lavoratori in forza di “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti*”.

Il tutto in forza di una disciplina “*temporanea*”, in vigore solo fino alla data del 30 aprile 2024, che dovrebbe fungere da spartiacque per un ulteriore intervento normativo – si spera definitivo - di riassetto sull'argomento.

Al di là della espressione di parità formale dei soggetti, è chiaro che in tal caso spetterà (come sempre) alle aziende di individuare prima e di inserire in contratto poi le *causali/esigenze* che potranno giustificare l'assunzione a termine dei lavoratori oltre i 12 mesi di durata, lasciando così di fatto alle aziende la importante e delicata responsabilità di individuare ipotesi di assunzione a termine che possano reggere poi al vaglio della valutazione del giudice del lavoro in caso di possibile contenzioso (altamente probabile, nella mia esperienza, in ogni caso di assunzione a termine non seguita poi da una stabilizzazione del rapporto diversamente dalla somministrazione a termine che, una volta cessata la missione, sconta il potenziale riavvio del lavoratore da parte della APL ad altra azienda utilizzatrice).

Di fatto pare essere tornati nuovamente al cd. “*causalone*” apparso oltre 20 anni fa, a suo tempo introdotto dal D. Lgs. 368/2001 - all'epoca necessitante l'inserimento nei contratti delle “*ragioni produttive, organizzative, tecniche e sostitutive*” - e si lascia alla libertà delle parti di individuare questa volta le causali/esigenze sulla cui base stipulare contratti a termine anziché a tempo indeterminato oltre i 12 mesi come sarebbe la regola (così infatti art. 1 D. Lgs. 81/2015 “*Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*”).

In concreto, ed in attesa che la contrattazione collettiva riprenda il proprio spazio responsabile sottrattolo da anni su questo tema (diversamente da quanto previsto invece dalla Legge n. 56/1987 che aveva dato il via ad una proliferazione responsabile di causali a termine da parte della contrattazione collettiva soprattutto aziendale), il superamento della durata dei 12 mesi di contratto sarà possibile d'ora in avanti in caso di contratti con causali pattizie liberamente individuate dalle parti.

Vedremo se le aziende al fine di superare i 12 mesi di durata si cimenteranno con la individuazione di causali/esigenze da inserire nei contratti ovvero se tale meccanismo – con il rischio insito in ogni caso nella previsione di una causale sempre contestabile davanti al Giudice del lavoro - non finirà, scoraggiandole, col provocare anch'esso come per il Decreto Dignità un involontario turn over di personale allo scadere dei primi 12 mesi di contratto e la stipulazione di contratti con differente personale.

Le causali introdotte dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Sul ruolo della contrattazione collettiva soprattutto a livello aziendale non mi pare ci sia da essere particolarmente ottimisti: la discussione sindacale sui contratti a termine sconta sempre una certa *sensibilità climatica* e la posizione di talune organizzazioni sindacali non pare oggi particolarmente aperta all'allargamento delle causali sul termine. Di ciò dovrà tenersi presente anche nella dinamica interna con le altre sigle.

Di conseguenza, a meno di non immaginare la sottoscrizione di intese separate delle sigle sindacali (molto complesse a livello aziendale anche per le ripercussioni che ciò potrebbe avere nei rapporti interni) l'introduzione di causali pattizie a livello sindacale credo resterà più sulla carta che altro. Quanto meno nell'immediato futuro (ovviamente spero di sbagliarmi ma non siamo più negli anni 90).

Una importante annotazione va tuttavia segnalata.

Che la libertà oggi lasciata alle parti individuali, - in assenza di causali introdotte dalla contrattazione collettiva -, di inserire liberamente in contratto le “*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*” sulla cui base sottoscrivere contratti a termine e ciò con una libertà pressoché assoluta, di fatto oggi rende meno interessante oltre che essenziale per le aziende l'individuazione di eventuali *causali/esigenze* ad opera della contrattazione collettiva (soprattutto aziendale), che ben potrebbero invece limitare l'ampio utilizzo di tali contratti oggi previsto dalla norma, restringendone semmai l'ambito di utilizzo oggi pressoché assoluto ad opera delle parti (che l'ampio raggio delle causali/esigenze della nuova norma, di fatto, copre tutto lo scibile delle possibili esigenze aziendali in questione senza bisogno di ulteriore specificazione).

Capovolgendo così una impostazione consolidata di questi ultimi decenni – laddove alle organizzazioni sindacali si lasciava la facoltà di “*ampliare*” gli ambiti di operatività di norme limitative in una logica di scambio negoziale con la controparte aziendale in cambio di concessioni anche su altri terreni, con la nuova normativa – non so quanto così consapevolmente voluta dall'esecutivo quanto piuttosto conseguente alla eliminazione *sic et simpliciter* della certificazione obbligatoria - l'azione del sindacato nel prevedere “*causali*” restrittive del contratto a termine dovrà scontrarsi con l'interesse contrario delle aziende a non voler limitare la propria libertà di individuazione delle “*esigenze*” del contratto oggi assoluta, a meno di non introdurre nella dinamica negoziale altre e diverse tematiche di maggior rilievo ed interesse per le aziende che possano giustificare una tale restrizione sul regime dei contratti a termine.

Vedremo quali saranno gli esiti di tale riassetto delle posizioni negoziali.

La temuta certificazione delle causali (per fortuna abbandonata)

Due parole sulla certificazione delle causali che per un certo periodo sembrava essere la novità di questo provvedimento ma che bene ha fatto il Governo ad abbandonare dopo le critiche che ne sono seguite alla sua possibile introduzione.

Sulla certificazione delle causali in sede di commissione lungi dall'essere la soluzione del problema, a parte limitate e residue eccezioni (qualche contratto a termine da prorogare ogni tanto) ne sarebbe divenuta essa stessa parte preponderante, proprio per le caratteristiche connaturate all'istituto medesimo (chi frequenta le

commissioni di certificazione lo sa perfettamente).

Ed infatti, tale meccanismo di controllo e verifica amministrativa delle causali oltre i 12 mesi – originariamente previsto anche solo per i *rinnovi* dei contratti oltre i 12 mesi - non teneva conto tuttavia dei tempi, spesso lunghi, di convocazione delle commissioni di conciliazione tra la fine del primo contratto e l'avvio di quello successivo, con inevitabile stop occupazionale/lavorativo a danno delle aziende e perdita di salario per i lavoratori interessati che, in attesa della sottoscrizione del nuovo contratto (o del rinnovo) da formalizzarsi in Commissione (sempre ammesso che l'esito della verifica sia positivo), avrebbero necessariamente sospeso l'attività lavorativa per non incorrere nelle gravi sanzioni previste dalla legge (conversione del contratto a termine in uno a tempo indeterminato).

Ancora maggiore sarebbe stato il disagio a carico di aziende e lavoratori anche solo per i meri rinnovi dei contratti oltre i 12 mesi (possibili fino a 6 per i contratti di somministrazione e fino a 4 per i contratti a termine) per i quali si sarebbe seguita la medesima procedura di sottoscrizione assistita e certificazione presso le Commissioni di conciliazione, in ogni caso con blocco della attività lavorativa tra un periodo e l'altro in attesa del rinnovo certificato.

Rendendo di fatto impossibile un rinnovo di contratto a termine senza una penalizzazione occupazionale e salariale tra un rinnovo e l'altro (tempi di attesa e convocazione della commissione etc.).

In alternativa certamente si sarebbe potuto optare per le Commissioni di certificazioni "privatistiche" (in sede Universitaria etc.), con costi certamente da mettere nel conto a carico della aziende (e non tutte felici di accollarsi i relativi costi).

Insomma uno strumento che avrebbe finito solo col burocratizzare ulteriormente i contratti a termine oltre i 12 mesi senza alcuna garanzia, peraltro, di certezza del diritto o di assenza di contenzioso.

Ne' d'altro canto il contratto con causale "certificata" sarebbe stato inattaccabile dal lavoratore in sede giudiziaria. Tutt'altro.

Ed infatti, sarebbe stato certamente possibile per l'interessato contestare la causale, non tanto sotto il profilo della sussistenza originariamente "certificata" ab origine, dalla Commissione quanto piuttosto sotto il profilo di come poi *concretamente sviluppatasi ed attuata in azienda* in relazione alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore ed alla posizione ricoperta dallo stesso (se inseriamo la causale del "picco di lavoro" il lavoratore dovrà poi essere concretamente addetto alla linea produttiva interessata dal picco produttivo e non altrove e sarà questa l'attività di verifica del giudice del lavoro).

E quindi alla fine la certificazione sarebbe servita a ben poco dopo tutto l'impegno, il tempo ed il denaro impiegato ad ottenerla.

Bene ha fatto il Governo a lasciarla in soffitta in questa occasione (mentre al contrario ben potrebbe essere utilizzata dalle aziende per "certificare" certe tipologie di contratti ovvero di clausole come ad esempio le "tipizzazioni" vincolanti delle ipotesi di licenziamento giustificato come previsto dall' artt. 30, 3° comma L. 183/2010 del cd. Collegato Lavoro).

Conclusioni

Lungi dal "liberalizzare" l'utilizzo dei contratti a termine (e conseguentemente della somministrazione a termine) entro un certo periodo - ad esempio i fatidici 24 mesi come già in molti paesi europei - – probabilmente preoccupato delle critiche e delle reazioni sindacali che ciò avrebbe provocato – e che immancabilmente si sono subito manifestate contro la *precarizzazione* dei rapporti di lavoro secondo un abusato cliché -, il Governo ha preferito contenere le novità nell'apertura ai contratti a termine oltre i 12 mesi, legandoli in ogni caso a "causali" oggettive sempre soggette al vaglio di verifica da parte del Giudice del lavoro, con il rischio della famigerata conversione dei rapporti in caso di loro insufficienza iniziale ovvero sopravvenuta.

Il tutto con una disciplina "temporanea", in vigore solo fino alla data del 3 aprile 2024, che dovrebbe fungere da spartiacque per un ulteriore intervento normativo di riassetto sull'argomento auspicabilmente definitivo.

Meglio sarebbe stato, come già in passato, tornare a liberalizzare la durata dei contratti a termine (e della somministrazione a termine) quanto meno sino a 24 mesi (peraltro già introdotta in passato proprio da governi di centro sinistra), imponendo causali specifiche, in via individuale o collettiva, solo per la stipulazione di contratti di durata superiore.

Ma così non è andata forse per timore di quelle reazioni sindacali che immancabilmente si sono subito manifestate a riprova di come l'argomento della flessibilità legato al contratto a termine si presti oggi, , come sempre del resto, a strumentalizzazioni ideologiche lungi ancora dall'essere abbandonate come sarebbe invece preferibile.

Luca Failla
Founding partner Failla&Partners Studio Legale

[Share](#) |