

## **La recente riforma italiana dei contratti a termine**

**Dott. Vincenzo Ferrante**

Professore nell'Università cattolica del S. C. di Milano

Le vicende politiche italiane sono state fortemente condizionate dalla adozione nel 2003 di una legge, ispirata dal giuslavorista Marco Biagi (ucciso dai terroristi, prima che la legge fosse emanata), che introduceva una serie di disposizioni sul collocamento, sul lavoro interinale, sul decentramento produttivo e sul lavoro quasi-subordinato.

Una parte importante della riforma, però, era contenuta in un provvedimento del 2001 con il quale si era provveduto a rivedere la disciplina sul lavoro a termine (D. lgs. n. 368) in attuazione della direttiva comunitaria.

Questa legge era il frutto di una lunga negoziazione fra i sindacati dei lavoratori e le associazioni imprenditoriali che conduceva ad una forte liberalizzazione del sistema. In passato, infatti, la assunzione a termine era ammessa solo in presenza o di un accordo collettivo o di cause predeterminate e abbastanza rigide (sostituzione di un altro lavoratore assente, lavori stagionali nell'agricoltura o nel turismo, esigenze imprevedibili ed eccezionali).

La legge del 2001, invece, prevedeva una sola causale come presupposto che legittimava l'assunzione a tempo, riferendosi semplicemente alle esigenze dell'impresa ("ragioni organizzative, tecniche o produttive"). Si trattava di una formula così ampia che alla fine si è parificata l'assunzione a termine con quella a tempo indeterminato.

Il sindacato CGIL, espressione della sinistra più estrema, dopo aver partecipato alla negoziazione precedente alla emanazione del provvedimento del 2001, si era però rifiutato di sottoscrivere l'accordo definitivo, dando luogo ad una spaccatura profonda con gli altri sindacati, che si sarebbe mantenuta per tutta la legislatura a guida del centro-destra.

L'avvento del nuovo governo di centro-sinistra lasciava sperare in una profonda modifica delle leggi approvate dal 2001 al 2005: tuttavia, sia la

ridottissima maggioranza parlamentare del nuovo governo, sia il prevalere di indicazioni sindacali su quelle politiche hanno ridotto al minimo le modifiche alla più antica legge Biagi, che rimane così confermata per larghi tratti.

La modifica forse più importante attiene però ai contratti a tempo determinato, che vengono riformati, affermando solennemente che la forma ordinaria del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato.

Si tratta di una modifica in certo modo paradossale, sia perché già una simile previsione era contenuta nella legge italiana vigente dal 1962 al 2001, sia perché il d. lgs. n. 368, che era stato emanato al fine di trasporre la direttiva, finiva con il raggiungere il risultato inverso, e cioè la parificazione del lavoro a termine con il lavoro a tempo indeterminato.

In verità, tutta la legge Biagi era animata dall'animo di attuare, più che le direttive sul part time e sul lavoro a termine, le linee guida che provengono dalla strategia di Lisbona. In questo senso, si è incentivata qualsiasi forma di lavoro purché si incrementasse il tasso di occupazione.

La nuova norma prevede altresì un tetto massimo alla durata dei rapporti a termine, stabilendo che non si possano superare i 36 mesi alle dipendenze di uno stesso datore, anche sommando rapporti intervallati da periodi di disoccupazione. Una volta raggiunta una tale soglia, quindi, se il rapporto non si interrompe definitivamente, si considera come a tempo indeterminato.

La norma, che è stata fortemente contestata da una parte del sindacato e da alcuni esponenti della stessa maggioranza (tanto che il governo ha rischiato di doversi dimettere), prevede peraltro la possibilità di una ulteriore proroga, quando questa sia sottoscritta alla presenza dei funzionari della amministrazione periferica del Ministero del Lavoro. Spetterà ai sindacati nazionali individuare la durata massima di tale ulteriore proroga.

