

Amministrazione del personale

Riforma del contratto di lavoro a tempo determinato

Francesco Rotondi - LabLaw Studio legale Rotondi & Partners

Prima di entrare nel merito delle modifiche introdotte da prima con il D.L. 4 maggio 2023, n. 48 e successivamente dalla **legge di conversione 3 luglio 2023, n. 85** non ci si può esimere da alcune osservazioni di carattere preliminare che danno un quadro di contesto del contratto di lavoro a tempo determinato in Italia.

A ben vedere la storia degli ultimi 20 anni di legislazione in materia di diritto del lavoro dimostra che la disciplina dei contratti a tempo determinato ha rappresentato e rappresenta ancora oggi, a torto o a ragione, il “barometro” delle scelte di politica legislativa di un Governo in materia di stimolo al mercato del lavoro.

La motivazione che sottende al ruolo assunto dal contratto di lavoro in questa veste è direttamente riconducibile al grado di **flessibilità** che il Legislatore ha in mente di introitare nel mercato. Intervenire sui contratti a termine significa, in ultima analisi, incidere, in maniera esogena, sulla derogabilità dello strumento del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma *standard* di regolazione di un rapporto di lavoro.

È d'altra parte noto che le esigenze delle imprese, ormai per definizione in continuo e rapidissimo divenire in ragione di modelli organizzativi sempre più innovativi, impongono al Legislatore di fornire risposte ad esigenze di flessibilità sempre più pressanti.

Rimane aperto e discusso il differente e più complesso tema degli **effetti occupazionali di medio e lungo periodo** di questa flessibilità.

Sul punto risultano ad oggi difficilmente dimostrabili entrambe le teorie che presiedono a normative più liberiste, come nel caso del *Jobs act* nella sua formulazione originaria, e quelle più restrittive vissute con il c.d. “*Decreto Dignità*”.

Non è infatti, dimostrato, con assoluta certezza, che la liberalizzazione del ricorso al contratto a

termine sia uno strumento per l'accesso al contratto a tempo indeterminato così come appare complesso affermare che la rigidità dell'accesso al contratto a termine per il tramite di causali stringenti sia capace di generare occupazione “stabile”.

Probabilmente l'unico modo di uscire da questa dialettica è quella di prendere atto che non sono gli strumenti giuridici a determinare il tipo di occupazione ma i modelli organizzativi e gli andamenti dei mercati nei singoli settori.

Contratto a termine: 20 anni di continuo mutamento

La ricostruzione di tutti gli interventi normativi degli ultimi venti anni comporterebbe l'analisi di una materia che ha visto in questo lasso di tempo relativamente breve circa 30 interventi modificativi - più o meno rilevanti dal 2001 ad oggi.

In una logica ricostruttiva, quindi, in questo contributo si proverà a riassumere le tappe essenziali di questa storia, con l'unica finalità di porre in evidenza la collocazione delle riforme introdotte dall'attuale Governo in carica rispetto ai precedenti interventi normativi in materia e quindi comprendere se ed in che misura vi siano aspetti innovativi o meno ma anche quali possono essere sul piano applicativo le prospettive future alla luce dell'esperienza precedente.

Come noto con l'approvazione della **Direttiva 99/70/Ce**, che imponeva agli Stati membri di adottare normative in materia di contratto a termine che avessero quale obiettivo, fra gli altri, quello di prevenire l'abuso dell'istituto nel senso della precarizzazione della prestazione mediante l'adozione di 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