La flessibilità buona non è solo quella che genera lavoro stabile. Prime note sulla riforma del contratto a termine

di Davide Costa

Il percorso di riforma introdotto dal disegno di legge Monti-Fornero prevede l'ennesima modifica alla disciplina del contratto a tempo determinato. Esattamente la quarta modifica nell'arco di 10 anni di vita del decreto legislativo n. 368/2001. Un susseguirsi di rivolgimenti normativi e interpretativi, dunque, che, nel complicare la lettura del testo, non contribuiscono certo a fornire certezze a operatori e imprese che, per attendere di conoscere l'assetto definitivo della riforma, dovranno attendere nei prossimi anni, come avvenuto per le precedenti novelle, le prime pronunce della magistratura.
Un'ennesima revisione, quindi, la cui idea di fondo è ben chiara: il lavoro a termine è modalità sospetta di impiego della manodopera. Istituto contrattuale degno di essere "osservato speciale" perché spesso utilizzato dalle imprese, attraverso infiniti rinnovi e proroghe, per soddisfare, a ben vedere, uno stabile bisogno di forza lavoro.
In altri termini, il Governo ritiene che il contratto a tempo determinato rischi di essere portatore di precarietà. E per questo motivo, ne riscrive le regole di utilizzo. Senza, tuttavia, poter ignorare il bisogno di flessibilità di cui le imprese necessitano per competere nel mercato globale.
Ne è derivato un esercizio di equilibrismo tra due necessità contrapposte: da un lato, quella di disincentivare il ricorso al lavoro a termine – ritenuta modalità di impiego di per sé non di qualità – e dall'altro, quella di dare ascolto all'indiscusso bisogno di lavoro temporaneo, invocato dalle aziende per poter pienamente assecondare le fluttuazioni del mercato.
E così, per arginare la pratica abusiva della stipulazione ripetuta di successivi contratti a termine, viene previsto l'ampliamento dell'intervallo che deve trascorrere tra un contratto e l'altro: il periodo intermedio sarà di 60 giorni (e non più di 10 giorni), se la durata del primo contratto è inferiore a 6 mesi; di 90 giorni (e non più di 20 giorni), se la durata del primo contratto è superiore a 6 mesi.
Nel contempo, viene prolungato il periodo durante il quale il rapporto a termine può proseguire oltre l'originaria scadenza: esigenze organizzative, infatti, legittimano le aziende a continuare a servirsi del lavoratore fino a 30 giorni dopo la scadenza del termine (se la durata del contratto è inferiore a 6 mesi) oppure fino a 50 giorni dopo lo spirare del termine (se la durata del contratto è superiore a 6 mesi).
In ogni caso, il periodo di lavoro a termine (svolto anche per effetto di più contratti successivi, eventuali proroghe e rinnovi) tra un dipendente ed un azienda, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, non potrà eccedere il limite massimo di 36 mesi, tenuto conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato.
Il disegno di legge di riforma del mercato del lavoro prevede, inoltre, un aumento del costo di tale tipologia contrattuale.
A partire dal gennaio 2013, infatti, le aziende che intenderanno assumere lavoratori a termine dovranno versare un contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Contributo aggiuntivo che, tuttavia, le aziende potranno vedersi restituire (per un importo non superiore

alle ultime 6 mensilità), se stabilizzeranno il lavoratore a termine.
In altri termini, il contratto a termine costerà di più. Tuttavia, la sua conversione a tempo indeterminato, sarà garanzia per le imprese di un premio per la stabilizzazione.
Da tale versamento sono, in ogni caso, esonerate le imprese che hanno assunto a termine per sostituire propri lavoratori assenti e le aziende stagionali indicate nel decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
Inoltre, il disegno di legge rende estremamente facile stipulare il primo contratto a termine tra un'azienda e un lavoratore. A condizione, tuttavia, che la durata di tale contratto non sia superiore a 6 mesi. In questo caso, infatti, il contratto a termine è "acausale": il datore di lavoro, cioè, non è tenuto – contrariamente alla regola generale – a specificare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che lo hanno indotto ad assumere un lavoratore con contratto a tempo determinato.
A tali condizioni (primo contratto, durata non superiore a 6 mesi), quindi, il datore di lavoro è indiscutibilmente libero di assumere a termine.
Ebbene, esaminando tali novità si percepisce la nuova veste assunta dal contratto a termine riformato e quale idea di flessibilità risulti favorita.
La "acausalità" del primo contratto semestrale, da un parte, e l'aumento del costo del lavoro a termine, se non viene convertito in contratto a tempo indeterminato, dall'altra, possono, paradossalmente, ostacolare le imprese che hanno esigenze di flessibilità "sana".
In altri termini, il contratto a termine riformato rischia di penalizzare proprio le imprese che vi ricorrono per adattare il proprio organico alle mutevoli esigenze di mercato. E non per "testare" le capacità di un lavoratore che potrebbero assumere sin da subito a tempo indeterminato (magari con patto di prova).
Il pensiero va all'impresa che voglia produrre una nuova linea di prodotto e abbia bisogno di integrare il proprio organico oppure all'impresa che sia destinataria di un improvviso incremento di commesse.
Ebbene, in questi casi, la circostanza che il primo contratto a termine possa anche essere stipulato senza alcun obbligo di indicarne i motivi non agevola tali aziende. E questo perché tali imprese hanno un genuino bisogno di lavoro flessibile, legato, evidentemente, alla necessità di sviluppare nuove idee imprenditoriali o, comunque, funzionale a cogliere dal mercato occasioni di crescita. Queste imprese hanno, in sostanza, esigenze oggettive per ricorrere al lavoro a termine e sono assolutamente in grado di specificarle nel contratto.
Invece, l'aumento del costo del lavoro è per loro fortemente penalizzante. E tanto ancor più perché tali imprese, ricorrendo al lavoro a termine per sfruttare contingenti e temporanee occasioni di incremento del proprio normale lavoro, potrebbero non essere nella condizione di stabilizzare il personale assunto a termine e, quindi, di recuperare il costo aggiuntivo iniziale, beneficiando del "premio di stabilizzazione".
Tutto questo è ancor più rilevante se si considera che il Governo, nell'individuare le aziende che non sono tenute a sopportare detto costo aggiuntivo, fa riferimento – oltre che ai casi di assunzioni a termine per esigenze sostitutive – unicamente alle aziende stagionali di cui al decreto Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, dimostrando, così, una visione miope della realtà economica italiana. Il concetto di stagionalità sotteso al citato decreto, immaginato in un contesto produttivo prevalentemente agricolo, non tiene conto di tutte quelle aziende che, seppur operanti durante tutto il corso dell'anno, conoscono delle intensificazioni della propria attività produttiva, cui non possono che farvi fronte mediante assunzioni a termine. Pertanto, non far rientrare queste assunzioni nel concetto di stagionalità, impedisce che tali rapporti a termine siano esonerati dal contributo aggiuntivo. Conseguentemente, è concreto il rischio che l'incremento del costo del lavoro a termine renda più difficile per queste aziende poter soddisfare le variazioni della domanda dei propri beni e servizi e cogliere da tali occasioni opportunità di crescita e di creazione di posti di lavoro.
Diversamente, le predette previsioni sembrano di aiuto per il datore di lavoro che intenda utilizzare il contratto a termine come una sorta di "prova lunga" del lavoratore. E non perché abbia delle ragioni oggettive che lo costringono a servirsi di lavoratori temporanei.

Ed infatti, da un lato, la "acausalità" del primo contratto, non vincolando l'assunzione a termine al ricorrere di oggettive ragioni, pone l'azienda al riparo dal pericolo di vedersi condannata dal Giudice per la insussistenza dei motivi previsti dalla Legge per ricorrere al contratto a termine; dall'altro lato, la medesima azienda, qualora ritenesse superata la "prova iniziale" e stabilizzasse il lavoratore a termine, recupererà l'iniziale incremento del costo del lavoro, che aveva dovuto sopportare per aver stipulato un contratto a tempo determinato.
Quindi, la piena libertà di stipulare il primo contratto a termine, anche senza la sussistenza di ragioni oggettive a suo fondamento ed il recupero del maggior costo sostenuto (nei limiti di 6 mensilità), se segue la sua conversione in contratto a tempo indeterminato, legittimano implicitamente l'uso del lavoro a termine semestrale come alternativo al patto di prova. Ancorché ciò, invero, tradisca la vera natura del contratto a termine: ossia sostenere le imprese in fasi di espansione della propria attività, che non potrebbero essere affrontate con assunzioni a tempo indeterminato. Di certo, il contratto a termine non è nato con l'obiettivo di provare le capacità del lavoratore, prima di accettare un suo definitivo ingresso in azienda.
Tuttavia, tale modalità di impiego viene approvata e supera, persino, il sospetto di fraudolenza. Poco importa se il contratto a termine riformato – costando di più – penalizzerà le imprese che ricorrono al lavoro flessibile per adattarsi rapidamente all'andamento della domanda del mercato e, invece, favorirà le imprese che lo utilizzeranno per testare un lavoratore, per poi eventualmente assumerlo a tempo indeterminato. Viene avallata tale veste del contratto a termine, nella convinzione che possa favorire la creazione di posti di lavoro stabili. Come se fosse possibile far discendere la bontà del lavoro flessibile e, più in particolare, del contratto a tempo determinato unicamente dalla sua successiva conversione in un contratto a tempo indeterminato.
Peraltro, tali considerazioni sono alla base della disposizione che – sovrapponendo due istituti contrattuali distinti – prevede che si debbano computare nei 36 mesi di durata massima del contratto a termine anche i periodi di lavoro svolti in regime di somministrazione.
Tale previsione, nell'unico evidente obiettivo di imporre un deciso giro di vite nei confronti del lavoro a tempo, agisce come una tenaglia nei confronti di una tipologia contrattuale (la somministrazione di lavoro) che ha il pregio di assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese, garantendo, allo stesso tempo, al dipendente la copertura della contrattazione collettiva, il riconoscimento dei diritti sindacali e la tutela della propria sicurezza. Tuttavia, impedire alle aziende di utilizzare strumenti di impiego della manodopera flessibile non fa venir meno la loro esigenza di flessibilità e non è detto che ne consegua un ritorno al lavoro subordinato a tempo indeterminato e non invece il ricorso al lavoro nero.
Inoltre, nel limite temporale dei 36 mesi vi rientrano anche i rapporti collegati allo staff leasing, ancorché la prestazione sia resa da lavoratori assunti a tempo indeterminato. Per tali rapporti, quindi, è ancor più difficile comprendere le ragioni di un tale limite temporale.
Ancora una volta, quindi, lo spettro della precarietà porta, da un lato, a scoraggiare il ricorso al lavoro flessibile – nonostante ciò tradisca le aspettative delle aziende desiderose di cogliere dal mercato ogni occasione di crescita – e, dall'altro lato, induce ad avallare l'utilizzo del contratto a tempo determinato come alternativo al patto di prova, purché in grado di generare lavoro stabile. Eppure, la flessibilità sana non è solo quella che genera lavoro stabile.
Contrariamente alle intenzioni annunciate, quindi, non è poi così azzardato ipotizzare che la riforma incentivi l'utilizzo del lavoro a termine per scopi lontani dalla propria natura. Con buona pace delle imprese che intendano, invece, fare un uso "sano" e non fraudolento della flessibilità.