

# PRECARI

## I lavoratori saranno più ricattabili: così il declino è garantito

» Marco Barbieri\*

Il contratto di lavoro a termine è la forma di lavoro precario più diffusa in Europa. Questo ha ragioni oggettive: esistono settori (agricoltura, edilizia) nei quali l'esigenza datoriale è per definizione temporanea. Da sempre il legislatore ha alternato fasi in cui si limitava e controllava con rigore l'effettiva temporaneità ad altre in cui si è preferito dare mano libera ai datori di lavoro. Con la direttiva europea 70/1999, per evitare gli abusi derivanti dalla reiterazione dei contratti a termine (la cosiddetta "trappola della precarietà"), si dettarono tre soluzioni: indicare ragioni obiettive, fissare la durata massima totale o il numero massimo di rinnovi.

La legge attuale, frutto dell'intervento restrittivo del decreto dignità voluto dal governo Conte per limitare la liberalizzazione renziana del *Jobs Act*, ha adottato una soluzione di compromesso, lasciando libera la stipula di contratti a termine entro i 12 mesi, ammettendone l'estensione a 24 mesi solo in presenza di "causali", individuate in esigenze temporanee e oggettive, o sostitutive di lavoratori momentaneamente assenti, o connesse a incrementi non programmabili dell'attività aziendale. Si è così bloccata, pur se

non invertita, la tendenza alla crescita dei contratti a termine (13,1% nel 2018, 13,2% oggi), che invece nell'Unione Europea sono in lieve diminuzione (12,7% nel 2018, 11,1% nel 2022).

**NELLA BOZZA** del decreto lavoro che il governo Meloni sta per approvare si intende nuovamente allargare il ricorso ai contratti a termine, con il plauso dei giuslavoristi vicini alle associazioni datoriali. In particolare, si affida ai contratti collettivi la scelta dei casi in cui siano consentiti contratti a termine di 24 mesi, con una previsione già inserita dal governo Draghi; ma soprattutto, in assenza della previsione da parte dei contratti collettivi – e dunque sino a che questa previsione non ci sia, come per i contratti collettivi scaduti da anni – ammette il termine ai contratti di lavoro "per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva

individuate dalle parti, e in ogni caso entro il 31 dicembre 2024". Qui sembra che "le parti" siano quelle del contratto individuale: quindi si potrebbero stipulare contratti a termine per esigenze individuate solo dal datore di lavoro, essendo difficile che chi stia per essere assunto possa e voglia discutere con il datore di lavoro dell'effettiva presenza di queste esigenze.

**VA PERÒ** osservato che questo tentativo ipocrita di liberalizzare il ricorso ai contratti a termine si scontrerà contro il fatto che – qualun-

que cosa scrivano le parti del contratto individuale di lavoro – le esigenze tecniche, organizzative e produttive sarebbero contestabili innanzi al giudice del lavoro per verificare se vi sia una effettiva temporaneità delle stesse e, in mancanza di questa, far riconoscere il rapporto a tempo indeterminato.

**LA SPAGNA**, che vanta il primato dei rapporti a termine, si è messa sulla strada opposta con il r.d.l. 32/2021, osservando giustamente che un elevato livello di precarietà esercita una ulteriore pressione al ribasso dei livelli salariali, e che l'aumento della precarietà nelle fasi di espansione economica e di distruzione di posti nelle fasi recessive impediscono la stabilità necessaria a migliorare la produttività nelle imprese. Si è quindi deciso di ricondurre il termine solo all'incremento occasionale e imprevedibile dell'attività o alle oscillazioni che disallineano l'impiego stabile disponibile e quello necessario, nonché alla sostituzione di lavoratori assenti. Il risultato è stata l'immediata riduzione della quota di lavoro a termine, dal 20,9% del 2021 al 17,7% del 2022.

D'altronde, meravigliarsi che un governo di destra preferisca la precarietà e la ricattabilità delle persone che lavorano sarebbe ingenuo, è certo però che questa strada è stata già percorsa negli anni scorsi, con l'unico risultato del declino economico e della svalorizzazione del lavoro nel nostro Paese.

\**Ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università di Bari*



## Contratti a termine

Si torna indietro rispetto  
al decreto Dignità  
consegnando ai datori  
il potere di ricorrervi  
La Spagna fa il contrario

---