**CAMERA DEI
DEPUTATI
COMMISSIONE XI
RISOLUZIONE N. 7-
00156 RIZZETTO**

10 marzo 2021

AUDIZIONE COMMISSIONE XI

Esame della risoluzione 7-00156 Rizzetto, concernente l'applicazione della normativa in materia di contratti a tempo determinato, introdotta dal cosiddetto decreto "Dignità".

Intervento dell'Avv. Gabriele Fava, giuslavorista

Roma, 10 marzo 2021

PREMESSA.

La risoluzione in esame si innesta nell'ambito del dibattito avente ad oggetto le misure in materia di contratti di lavoro a tempo determinato nonché di contratti di somministrazione di lavoro introdotte dal decreto Dignità (D.L. n. 87/2018 convertito dalla L. n. 96/2018), oggetto sin dalla sua entrata in vigore di opinioni discordanti. La vicenda della società Abramo Customer Care S.p.A., una delle aziende più importanti nel settore della fornitura di servizi di *Business Process Outsourcing*, rappresenta una importante occasione al fine di delineare un bilancio sugli auspicati effetti deflattivi della precarietà attribuiti al citato intervento normativo, ad oltre due anni dalla sua entrata in vigore.

Come noto, la recente storia delle politiche del lavoro si rivela essere caratterizzata da un atteggiamento ambivalente e spesso contraddittorio nei confronti del contratto di lavoro a tempo determinato la quale, prendendo le mosse dall'esigenza di una maggiore flessibilizzazione del rapporto di lavoro, ha finito, negli ultimi anni, per intraprendere un percorso di lotta alla precarietà, individuandone la principale causa nel reiterato utilizzo di rapporti di lavoro a termine.

Infatti, il percorso intrapreso dal cosiddetto "Pacchetto Treu" (L. n. 196/1997), nonché dalla Riforma Biagi (D.lgs. n. 276/2003), volti, il primo ad incentivare la c.d. flessibilità in entrata, introducendo il lavoro interinale, ed il secondo prevedendo nuove tipologie contrattuali, ampliando al contempo le prerogative concesse alle Agenzie per il lavoro nonché il ruolo attribuito alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale, subì una netta inversione di rotta con l'avvento della Riforma Fornero (L. n. 92/2012) la quale, nell'intento di abbattere il lavoro precario, ha segnato il ritorno alla centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Gli scarsi risultati ottenuti in tema di occupazione hanno indotto il legislatore del *Jobs Act* a ritornare parzialmente alla flessibilizzazione perseguita dalle politiche del lavoro dei primi anni Duemila, attraverso la liberalizzazione dei contratti a termine stante il venir meno dell'obbligo di inserimento di una specifica causale. Tale obbligo è stato successivamente reinserto dal decreto Dignità, il quale, nell'intento di abbattere la precarietà insita nell'attuale mercato del lavoro, segna un ritorno alle politiche del lavoro volte a garantire la centralità del contratto di lavoro a tempo indeterminato, introducendo incisivi

vincoli diretti a ridurre le possibilità di ricorrere al contratto di lavoro a termine, anche a scopo di somministrazione.

Lo scenario attuale presenta, pertanto, un irrigidimento normativo e funzionale della disciplina in materia di contratti a tempo determinato, con precisi limiti di durata e l'introduzione di causali specificamente previste dalla legge, in un'ottica di abbattimento del lavoro precario.

LA NECESSITÀ DI SUPERAMENTO DEL DECRETO DIGNITÀ.

La vicenda della società Abramo Customer Care S.p.A. e, con essa, quella di molteplici realtà imprenditoriali pone, al di là di ogni ragionevole dubbio, la necessità di un ormai inevitabile superamento del decreto Dignità. Sebbene in un primo momento le perplessità avanzate da più parti circa l'introduzione di una normativa rigida e poco flessibile in materia di contratti di lavoro a tempo determinato potessero fondarsi su mere supposizioni prive di fondamenti empirici, ad oggi, ad oltre due anni dalla sua entrata in vigore, la disciplina introdotta dal decreto Dignità, seppur lodevole nell'intento, ha ormai dato prova della sua limitante portata.

L'effetto incentivante dell'occupazione e, con esso, di contrasto alla precarietà non è stato nei fatti raggiunto: l'introduzione di un più ristretto limite di durata rispetto alla normativa previgente (da 36 mesi si è passati agli attuali 24 mesi) nonché la necessità di apposizione di causali normativamente previste (sempre in caso di rinnovo, dopo 12 mesi in caso di proroga) non ha finito per incentivare i datori di lavoro a convertire anzi tempo rapporti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato. Anzi, si potrebbe addirittura sostenere che l'introduzione di una normativa così rigida e poco funzionale in materia di contratti di lavoro a tempo determinato abbia finito per sortire l'effetto opposto rispetto a quanto in origine auspicato, determinando effetti negativi sull'occupazione ed aggravando ulteriormente il lavoro precario. Infatti, sebbene i dati attestino un aumento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato a seguito dell'entrata in vigore del decreto Dignità, occorre rilevare, al contempo, il parallelo e drastico crollo dei contratti a termine con un conseguente e rilevante aumento della disoccupazione.

L'effetto disincentivante dell'occupazione va ricondotto essenzialmente alla *ratio* ispiratrice degli interventi posti in essere dal legislatore del decreto Dignità: infatti, il contratto di lavoro a tempo determinato, nell'ottica del legislatore dell'epoca, è sinonimo di lavoro precario e, pertanto, occorre limitare il più possibile il ricorso allo stesso, se non per il tempo strettamente necessario a testare le capacità del lavoratore in vista di un futuro e stabile inserimento nella compagine aziendale. Duole rilevare come i dati statistici abbiano comprovato l'opposta tendenza: l'incentivazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato non va di pari passo con le esigenze di tutela dell'occupazione così come la parallela disincentivazione del contratto di lavoro a tempo determinato non va di pari passo con l'abbattimento del lavoro precario.

In tale quadro si aggiungono, inoltre, le sempre maggiori esigenze di flessibilità da parte delle imprese le quali necessitano di personale duttile e polivalente: giova rammentare come il motore dell'occupabilità siano le imprese stesse tanto che l'introduzione di vincoli normativi non in grado di assecondare le esigenze delle imprese stesse finisce per ingenerare effetti negativi in termini di occupazione.

Tra l'altro, la stessa normativa emergenziale ha reso ancora di più evidente come le esigenze di salvaguardia dell'occupazione non passino attraverso l'introduzione di rigidi vincoli al contratto di lavoro a tempo determinato: la parziale deroga al decreto Dignità predisposta dall'art. 93 del decreto Rilancio (D.L. n. 34/2020) il quale permette di prescindere, seppur per una sola volta e sempre entro il limite massimo di durata pari a 24 mesi, dal regime delle causali palesa come il contratto di lavoro a tempo determinato si riveli essere un valido espediente laddove occorra salvaguardare occupazione ed occupabilità.

Da ultimo, giova rilevare come la disciplina introdotta dal decreto Dignità abbia contribuito ad incrementare il contenzioso tra datore di lavoro e lavoratore, spesso incentrato sulla necessità di verificare l'effettiva sussistenza nel caso di specie delle generiche causali definite a livello normativo in grado di giustificare l'ulteriore proroga del contratto oltre gli iniziali 12 mesi. Infatti, tali causali risultano caratterizzate da una strutturale instabilità sul piano giudiziale, con conseguente aumento del contenzioso, anche alla luce dell'ampio margine di discrezionalità concesso alla giurisprudenza in sede interpretativa, diretta conseguenza del dettato impreciso utilizzato dal legislatore del 2018.

POSSIBILI SCENARI.

Stante la ormai inevitabile necessità di superamento del sistema normativo introdotto dal decreto Dignità in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, si pone la questione di individuare soluzioni virtuose in grado, da un lato di assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese, vero motore dell'occupazione, dall'altro lato di evitare una eccessiva liberalizzazione di tale tipologia contrattuale.

A tal fine, la soluzione va senza dubbio ricercata nel fondamentale ruolo ricoperto dalle parti sociali le quali, in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata, devono essere chiamate ad adottare una regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato più confacente all'organizzazione nonché alle esigenze del singolo comparto produttivo di appartenenza. Resta ferma la necessità, da parte del legislatore nazionale, di definire gli ambiti di intervento della contrattazione collettiva, introducendo una disciplina snella e facilmente gestibile per le parti sociali, chiamate a riempire di contenuti quanto definito a grandi linee dalla normativa nazionale.

L'esperienza del decreto Dignità, infatti, ha dimostrato come l'apposizione di rigidi vincoli al contratto di lavoro a tempo determinato (*in primis* il sistema delle causali della cui necessità di eliminazione non appare più lecito dubitare) produca effetti deleteri in termini di occupazione nonché in termini di gestione flessibile del personale da parte delle imprese: ciò che, ad oggi, si rivela necessario è l'introduzione di una disciplina normativa semplice ed immediata, in grado di garantire il repentino accesso al contratto di lavoro a tempo determinato, sorretta dalla disciplina di dettaglio introdotta dalla contrattazione collettiva nazionale e decentrata, frutto del compromesso tra le parti sociali.

Da ultimo, al fondamentale ruolo ricoperto dalle parti sociali è auspicabile si accompagni un parallelo intervento del legislatore in grado di garantire al lavoratore la formazione necessaria a favorire la conversione del proprio rapporto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. In tal senso, si potrebbe ipotizzare l'introduzione di un obbligo formativo in capo al datore di lavoro, sorretto da idonei incentivi statali, al fine di favorire la stabilizzazione del lavoratore a termine, interesse condiviso da entrambe le parti del rapporto contrattuale. In tal modo, l'esigenza di arginare il lavoro precario, fine ultimo

perseguito dal decreto Dignità, potrebbe dirsi realizzata evitando di bloccare l'ingresso al mondo del lavoro, come di fatto avvenuto a seguito dell'intervento del legislatore del 2018.