

# LiberoMercato lavoro

Norme e giurisprudenza

## Quei vecchi vincoli sui contratti a termine

Una sentenza della Cassazione riafferma la straordinarietà dei rapporti a tempo. Ma è superata dalla nuova legge

di GABRIELE FAVA\*

Il contratto a termine deve essere correlato a eventi eccezionali e imprevedibili non essendo sufficiente che l'attività ordinaria dell'impresa sia di per sé fluttuante e come tale giustifichi l'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro. È questo il discutibile principio contenuto nella sentenza n. 29470/2008 pronunciata dalla Corte di Cassazione il 17 dicembre scorso a un procedimento avente ad oggetto proprio l'illegittimità di un contratto a tempo determinato, concluso verso la fine degli anni '90, tra una lavoratrice e una società di intermediazione finanziaria, con conseguente conversione dello stesso in lavoro subordinato a tempo indeterminato. In pratica, la Cassazione ritiene che le ragioni che giustificano l'apposizione del termine debbano essere straordinarie ed eccezionali e che, pertanto, le stesse non possano sussistere nel caso in cui le fluttuazioni del mercato rientrino nell'ordinaria attività dell'impresa. Analizzando, almeno per sommi capi, la complessa vicenda dei contratti di lavoro a tempo determinato, è opportuno evidenziare le innovazioni legislative che si sono susseguite nel corso degli anni, con particolare riguardo alla sua utilizzabilità. Il rapporto di lavoro a tempo determinato è attualmente regolato dal d.lgs. 6/9/01 n. 368, che ha dato attuazione alla Direttiva 1999/70/Ce del 29/6/99. Tale direttiva recepisce l'accordo quadro 183/99 Ces Unice e Ceep, che ha dettato i principi generali e i requisiti minimi finalizzati a migliorare la qualità del rapporto a tempo determinato, garantendo il principio di non discriminazione e creando un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti. Il d.lgs. 368/01 ha, quindi, innovato l'istituto del contratto a termine, abrogando la normativa previgente (L. 18/4/62 n. 230 e le successive modificazioni: art. 8 bis L. 25/3/83 n. 79, art. 23 L. 28/2/87 n. 56) e tutte le disposizioni comunque incompatibili. Il Parlamento, infatti, in attuazione della direttiva europea, ha maggiormente ampliato la portata dell'istituto del contratto a tempo determinato, stabilendo che un termine possa essere legittimamente apposto ad un contratto di lavoro solo se sussistano esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Le predette ragioni, ovviamente, non potranno essere indicate genericamente nel contratto di lavoro, dovendo le stesse essere dettagliatamente descritte. Quindi, ciò che non potrà fare il datore di lavoro, pena l'illegittimità del contratto, è descrivere le predette casuali facendo generico riferimento ad una di esse ovvero semplicemente

provvedendo a riprodurre nella lettera di assunzione l'intera formula legislativa appena menzionata.

Inoltre, le stesse ragioni dovranno essere concrete, ossia riferite a situazioni di fatto esistenti. Sulle esigenze giustificative di apposizione del termine, ancora, in giurisprudenza si è fatta strada una lettura particolarmente restrittiva della norma. Tale interpretazione riteneva legittima l'apposizione del termine solo se le esigenze straordinarie fossero "eccezionali". Così il contratto a termine non sarebbe giustificabile per



Gabriele Fava

sopperire ad un aumento fisiologico della domanda dei mercati, in quanto rientrante nell'ordinaria attività dell'impresa e come tale prevedibile. Tale orientamento, molto seguito dalla giurisprudenza di merito, anche se di tanto in tanto ha subito qualche oscillazione, è stato ribadito proprio dalla Corte di Cassazione nella sentenza del 17 dicembre, che si riferisce a fatti accaduti dieci anni fa. Tuttavia, l'art. 1 comma 1 del d.lgs. 6/9/01 n. 368 ha subito una recente modifica in seguito all'entrata in vigore dell'art. 21 del d.lgs. 25/6/08 n. 112, convertito in

legge con la L. 6/8/08 n. 133, ponendo fine a questa diatriba. Infatti, riprendendo una formulazione già utilizzata per la somministrazione di lavoro, questa legge ha stabilito che le esigenze che giustificano il ricorso al contratto a termine possono essere anche "riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro". L'inciso aggiunto dalla legge 133/2008, quindi, elide qualsiasi dubbio sulla legittimità del contratto a termine per esigenze connesse all'attività ordinaria d'impresa. In pratica d'ora in poi, non sarà più necessario eseguire non complessi accertamenti in merito alla sussistenza di eventi eccezionali o straordinari legati all'attività d'impresa che abbiano reso necessario il ricorso al contratto a termine. Ma l'unico requisito necessario per poter ritenere legittimo il contratto a termine posto in essere dalle parti è costituito proprio dal suo carattere temporaneo. La stessa legge, infatti, ponendosi in un momento di stallo dei mercati, cerca di eliminare tutti gli impedimenti che in qualche modo ostacolano lo sviluppo dell'impresa. Alla luce di quanto sopra, sebbene la sentenza citata sia stata pronunciata alla fine del 2008, non può che ritenersi già superata e priva di alcuna portata innovativa.

\* Docente di diritto del lavoro, Università "Tor Vergata" di Roma



ANTI FANNULLONI  
Il ministro Renato  
Brunetta Olycom

Per malattia

## Italiani meno assenti Solo 6,7 giorni a casa

I lavoratori italiani si assentano in media per malattia 6,7 giorni all'anno, quasi un giorno in meno rispetto alla media europea: è quanto risulta da un sondaggio condotto dalla Mercer, società di consulenza specializzata nelle risorse umane, su 800 aziende situate in 24 paesi diversi. Secondo l'indagine i tassi più alti di assenza per malattia si registrano in Bulgaria (22), Portogallo (11,8 giorni), nella Repubblica Ceca (10,8) e in Norvegia (10,2), mentre i più presenti al lavoro sarebbero i lavoratori turchi (solo 4,6 giorni l'anno in media per malattia) e gli inglesi (5,5).

Gli italiani risultano più "stakanovisti" della media del campione complessivo (7,4 giorni di assenza medi) e con 6,7 giorni di assenza risultano più presenti al lavoro degli svedesi (9,1 giorni) e dei russi (7,3) avvicinandosi alla media tedesca (6,6 giorni di assenza per malattia).

Circa i tre quarti (il 73%) del lavoro complessivamente perso per malattia sono dovuti ad assenze brevi e frequenti (generalmente inferiori a otto giorni) mentre circa un quarto è dovuto a invalidità di lungo periodo.

Le aziende di grandi dimensioni riferiscono generalmente quantità superiori di tempo perso a causa di invalidità di lungo periodo rispetto alle organizzazioni più piccole sulle quali le assenze brevi e frequenti hanno un impatto maggiore.

Sempre ieri la Camera di commercio di Monza e Brianza ha diffuso i dati di un'indagine sui costi sostenuti per le trasferte fuori sede: chi lavora "fuori casa" spende in media 23 euro al giorno.

## Troppi anziani, poche risorse

# La riforma pensioni la faranno... i giovani

di PIETRO MARIA PAOLUCCI

Il governo italiano ha messo una pesante opzione sul sistema pensionistico sul prossimo futuro, ma, per reagire all'invecchiamento della popolazione, anche il Parlamento europeo ha votato la relazione sul futuro dei regimi previdenziali e pensionistici. Soluzioni proposte: innalzare l'età pensionabile, ricorrere a sistemi pensionistici complementari e meno imposte sul lavoro. Una domanda: la natalità è troppo bassa rispetto a quanto necessario per un equilibrato sviluppo del Paese? Non porremmo questo problema se le coppie avessero semplicemente avuto il numero di figli desiderato (mediamente attorno a due, secondo anche le più recenti indagini, contro un figlio e un terzo effettivi). Considerazioni analoghe valgono anche per la troppo bassa occupazione femminile e l'eccessivamente protratta dipendenza dei giovani dai genitori. Su questi due aspetti, che comprimono lo sviluppo italiano, esiste un ampio divario tra desideri e aspettative dei singoli e ciò che invece riescono a realizzare. Sembriamo un paese che più di altri spreca risorse, non valorizzando adeguatamente i giovani e le donne.

Recenti analisi su dati Istat hanno messo in evidenza che i giovani italiani escono di casa mediamente tre anni dopo rispetto all'età considerata da essi stessi ideale per diventare autonomi e due casalinghe su tre nella cruciale fascia d'età 35-45 parteciperebbero al mercato del lavoro se ve ne fossero le condizioni. Tra gli anziani a crescere sono soprattutto i grandi vecchi, gli over 80. Al censimento del 2001 erano circa due milioni e mezzo e sono destinati a triplicare nella

prima metà del XXI secolo (secondo le previsioni Istat saranno 8,3 milioni nel 2050). Al loro aumento si affianca la crescita di domanda di assistenza per i non autosufficienti. Finora la famiglia italiana si è trovata sostanzialmente abbandonata a se stessa nel rispondere alle richieste di aiuto dei suoi membri più deboli. Non solo continua ad essere il principale ammortizzatore sociale per i giovani nel loro contrastato percorso di piena entrata nella vita adulta, ma svolge una funzione imprescindibile verso i membri più anziani nella loro fase di perdita progressiva delle loro abilità fisiche e mentali. La rete degli aiuti informali continua ad essere il principale pilastro del welfare italiano, mostrando però preoccupanti segnali di sovraccarico sul suo asse portante costituito tradizionalmente dalle donne adulte (le principali care-givers). L'Italia non solo risulta essere lo stato occidentale nel quale le donne sono maggiormente impegnate nelle attività di impegno familiare, ma anche quello nel quale il differenziale tra uomini e donne è maggiore (comprese le coppie in cui entrambi lavorano). A ciò corrisponde un'analoga asimmetria di genere nelle attività di tempo libero. Molte donne vorrebbero, anche se occupate, poter continuare a svolgere un ruolo di sostegno e assistenza all'interno della rete familiare, senza però essere schiacciate da tali impegni ed essere magari costrette a rinunciare a realizzarsi nel proprio lavoro. Nel complesso, la società italiana sta vivendo una fase di grande cambiamento. La politica, le istituzioni, il sistema di welfare segnano invece, da troppo tempo, il passo. C'è stata una grave incapacità ed un grave ritardo nella lettura e nell'interpretazione delle trasformazioni in

atto da parte di chi ha avuto negli ultimi decenni responsabilità pubbliche e di governo. Ci troviamo ora di fronte a nodi problematici associati a fenomeni già presenti da tempo, che si stanno cronicizzando. La persistente bassa fecondità, la lunga permanenza dei giovani in famiglia e l'invecchiamento della popolazione, ne sono un esempio. Ovvio che le condizioni dei sistemi di welfare (destinate a peggiorare) risentono fortemente dell'andamento di questi elementi: basta leggere le recenti stime demografiche Eurostat. Nel rapporto relativo al periodo 2008-2060, per l'UE è prevista tra sette anni una crescita naturale zero, compensata solo dai flussi migratori. In Italia ciò avviene già da tre anni. Inoltre dal 2035 neanche l'immigrazione riuscirà più a coprire il deficit demografico del vecchio continente, la cui popolazione scenderà gradualmente fino a 506 milioni nel 2060. I parlamentari europei sembrano aver seguito le considerazioni suesposte. Le nascite sono sempre più in calo mentre i costi per le pensioni e l'assistenza sanitaria in aumento. Nel 2050 l'età media della popolazione europea sarà di 49 anni contro i 39 di oggi rischiando di trovarsi di fronte a un vuoto generazionale dalle conseguenze incalcolabili sul mercato del lavoro, sulla spesa sanitaria e sui sistemi di protezione sociale. Tra 40 anni un lavoratore su quattro avrà più di 60 anni, l'Europa spenderà il 27,2% del suo PIL nella protezione sociale e le spese per l'assistenza sanitaria aumenteranno del 2%. Allo stato attuale, a parte la Svezia, non esistono in Europa misure sociali tali da permettere a studenti che sono, per esempio, anche giovani genitori, di lavorare, studiare e sovvenire ai bisogni familiari. Ancora obiezioni?