CAMERA DEI DEPUTATI N. 1893

DISEGNO DI LEGGE

PRESENTATO DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
(ZACCAGNINI)

DI CONCERTO COL MINISTRO DI GRAZIA E GIUSTIZIA
(GONELLA)

—

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

Presentato alla Presidenza il 2 gennaio 1960

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Il legislatore, nel dettare la norma di cui all'articolo 2097 del Codice civile, aveva inteso stabilire che il contratto di lavoro si estrinseca normalmente in un contratto a tempo indeterminato, proprio per il suo carattere di rapporto a tratto successivo e per il carattere della continuità che generalmente ha la prestazione di un lavoro subordinato, e la preoccupazione di mantenere saldi questi principî è stata tenuta presente quando si è previsto, al 1° comma, che « il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato ». Questa presunzione *juris tantum* trae forza dalla necessità che ha il lavoratore di ottenere un'occupazione duratura, tale da permettergli una certa tranquillità per il futuro suo e della sua famiglia, e la prefissione di un termine ha, indubbiamente, effetti negativi anche dal punto di vista psicologico per la precarietà del lavoro cui il prestatore è adibito.

Indubbia appare, quindi, sotto vari punti di vista – primo fra tutti quello di una maggiore tutela del lavoratore – la preminenza del contratto a tempo indeterminato su quello a termine, sia per i maggiori benefici che al prestatore di lavoro vengono assicurati, con la prima forma del rapporto, durante lo svolgimento e all'atto della risoluzione dello stesso, sia perché la tranquillità del posto di lavoro potrebbe influire, e con un certo rilievo, sulla stessa sicurezza del lavoro: a quest'ultimo riguardo, sono state effettuate delle indagini che, pur non avendo fornito dati univoci, tuttavia inducono a ritenere che il contratto a termine agisca negativamente sulla frequenza degli infortuni sul lavoro.

Va, a questo punto, rilevato che l'articolo 2097 del Codice civile configurando le due ipotesi di ammissibilità del contratto a termine nella specialità del rapporto o nell'atto scritto, mentre per il primo caso si attiene ad un criterio obiettivo che si informa alla natura stessa dell'attività lavorativa esercitata, pone l'accento, per il secondo, su di un elemento del tutto formale ed estrinseco, e non su un giudizio di sostanza o di merito; si potrebbe soggiungere che, a garanzia di questo elemento formale, si stabilisce che l'apposizione del termine, in questo caso, è priva di effetto se è intesa ad eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato, ma ciò non toglie la difficile contestabilità di una siffatta disposizione, essendo poco dimostrabile l'eventuale animo elusivo del datore di lavoro.

Le cautele previste dal legislatore del 1942 si sostanziano in definitiva:

a) nella presunzione di cui al comma 1° dell'articolo 2097;

b) nella inefficacia del termine disposta dal 2° comma;

c) nella trasformazione in contratto a tempo indeterminato del rapporto a termine che perduri dopo la scadenza, quando non risulti una contraria volontà delle parti (3° comma).

Nell'applicazione pratica, tuttavia, tali cautele si sono dimostrate non sufficienti ad infrenare abusi nella stipulazione di contratti a termine al di là dello spirito della legge.

È stato, perciò, necessario valutare l'estensione di tali abusi al fine di studiarne le cause e proporre gli eventuali rimedi. Nell'agosto del 1953 è stata disposta, attraverso gli Uffici dell'Ispettorato del lavoro, una indagine intesa a determinare la portata ed i caratteri del fenomeno nelle sue manifestazioni pratiche.

Le ripercussioni di ordine sociale che poteva avere l'estendersi della tendenza delle aziende ad avvalersi sempre più della forma del contratto a termine, anche quando non ricorrevano le condizioni per una esatta applicazione delle norme vigenti, andavano esaminate in connessione con la effettiva ampiezza del fenomeno, sotto l'aspetto territoriale e in relazione ai vari settori industriali.

Tale indagine ha consentito di individuare, nei seguenti, i fini cui tendono le aziende, mediante la stipulazione di contratti a termine:

a) sottrarre l'azienda all'osservanza delle norme sulla corresponsione del trattamento economico di risoluzione del rapporto di lavoro;

b) sottrarre l'azienda alla disciplina contrattuale dei licenziamenti collettivi ed individuali disposta dagli accordi collettivi rispettivamente del 21 aprile 1950 e del 18 ottobre 1950 per il settore dell'industria, che stabiliscono particolari procedure e offrono quindi particolari difficoltà per l'adozione dei provvedimenti di licenziamento per riduzione di personale e di singoli lavoratori;

c) spingere indirettamente attraverso la stipulazione di contratti a termine i pubblici poteri al rinnovo di commesse o forniture, con la solidarietà dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni sindacali, nell'intento di ovviare al timore di licenziamenti alla scadenza del termine dei contratti di lavoro;

d) soddisfare ad esigenze produttive limitate a periodi stagionali più o meno lunghi;

e) disimpegnare lavori eccezionali di breve durata estranei alla normale attività o soddisfare ad ordinazioni di carattere eccezionale non rientranti nella gamma normale della produzione;

f) poter disporre di contingenti di lavoratori che, pur fruendo di massima delle garanzie economiche dei contratti collettivi, costituiscono sostanzialmente gruppi separati, che essendo esclusi dalle garanzie sui licenziamenti sono necessariamente riluttanti a partecipare alle agitazioni sindacali;

g) sottoporre i lavoratori ad un periodo di prova più lungo di quello stabilito dalle norme contrattuali o, comunque, escluderli dai miglioramenti economici conseguenti alla maturazione della anzianità di servizio;

h) ottenere dalle maestranze vincolate con contratto a termine maggiore disciplina e più alto rendimento.

In relazione ai risultati delle indagini esperite che hanno dimostrato come si sia fatto troppo frequentemente ricorso alla costituzione di contratti a termine in modo tale da travisare, in molti casi, lo scopo stesso del legislatore, si è ritenuto necessario addivenire alla formulazione di una nuova disciplina giuridica della materia, al fine appunto di ricondurre entro i limiti leciti e normali il fenomeno del ricorso al contratto a termine.

Il presente disegno di legge modifica totalmente la disciplina finora dettata dall'articolo 2097 del Codice civile, il quale viene abrogato in modo esplicito. Nulla è innovato, peraltro, rispetto alle norme vigenti in questa materia per talune categorie di lavoratori – ad esempio, quella della gente di mare, per la la quale detta norme particolari il Codice della navigazione, libro II, titolo IV, capi I, II, III, IV, V – che continuano a spiegare la loro efficacia.

L'articolo 1, al 1° comma, ricalca la presunzione dell'articolo 2097 del Codice civile, ribadendo conseguentemente il *favor legis* per il contratto a tempo indeterminato.

Il 2° comma configura le ipotesi in cui è ammissibile il contratto a termine. Occorre, in base alla nuova norma proposta, una giustificazione oggettiva all'apposizione del termine derivante:

a) dalla natura stessa dell'attività lavorativa, ricomprendendo in questa prima ipotesi tutte quelle attività economiche che, proprio per il carattere specifico che esse hanno, rendono addirittura implicita la esi-

stenza di un contratto a termine e tali sono tutte le lavorazioni stagionali ovvero quelle saltuarie e, comunque, non ricorrenti;

b) dalla esigenza di dover procedere alla sostituzione di lavoratori assenti temporaneamente dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, purperio, chiamata e richiamo alle armi i quali hanno diritto a norma delle leggi vigenti alla conservazione del posto. In questo caso è necessario però indicare nel contratto di lavoro sia il nominativo del lavoratore che viene sostituito, sia la causa della sostituzione;

c) dalla necessità di eseguire un'opera o un servizio definiti o predeterminati nel tempo. Tali prestazioni debbono naturalmente esaurirsi in un periodo di tempo limitato e tali sono, tra quelli più frequenti, i casi di assunzione di lavoratori per il compimento di particolari lavori, anche in rapporto all'attività specifica dell'azienda;

d) dalle particolari caratteristiche che si riscontrano nelle lavorazioni a fasi successive, in quanto esse richiedono maestranze diverse, limitatamente però alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda.

Con tali criteri di carattere sostanzialmente obiettivo, perché determinati dal genere dell'attività, è stata eliminata la disposizione attraverso la quale il requisito formale dell'atto scritto è attualmente sufficiente a rendere legittima la apposizione del termine. Ciò perché proprio in applicazione di tale disposizione si è finora abusato nella stipulazione di contratti di lavoro con scadenza predeterminata. In sostanza si è voluto far dipendere la possibilità della costituzione del contratto a termine dalla esistenza di elementi intrinseci e intimamente collegati o con la natura dell'attività lavorativa o con la breve durata del lavoro da svolgere.

Con il terzo comma si prevede la possibilità, in via eccezionale e con il consenso del lavoratore, che il termine del contratto possa essere protratto nei limiti strettamente indispensabili quando ricorrano esigenze contingenti ed imprevedibili. Inoltre, viene previsto che la protrazione debba riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato.

L'eccezione sopra cennata trova la sua ragion d'essere nel fatto che in pratica può accadere che una determinata attività, per l'esecuzione della quale è stato previsto un certo periodo di tempo, non sia terminata all'esatto scadere del termine prestabilito per ragioni non imputabili alla volontà del datore di lavoro e questi si trovi nella necessità di prolungare per un brevissimo periodo la durata del suddetto termine.

In tali casi si è voluto evitare che il contratto di lavoro ricadesse nella ipotesi prevista dal successivo articolo 2, secondo il quale se la prestazione continua dopo la scadenza del termine, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione del lavoratore, in quanto ciò non sarebbe stato né opportuno né equo, trattandosi di un prolungamento dovuto a ragioni obiettive e imprevedibili.

Ai fini della certezza del diritto e di una maggiore garanzia di tutela del lavoratore, si è ritenuto di dover esigere l'atto scritto in ogni caso e non in via alternativa come finora previsto dall'attuale disciplina.

L'atto scritto è richiesto *ad substantiam* e cioè a pena di nullità del termine apposto al contratto (articolo 1, 4° comma).

Circa le ragioni che hanno portato a prevedere la forma scritta *ad substantiam* per la validità del termine convenuto fra le parti, si rileva che l'atto scritto costituisce una delle obbligazioni contrattuali che le parti pongono a base del contratto e che soprattutto lo stipulante più debole ha il diritto di esigere per conoscere preventivamente le conseguenze che in tale tipo di contratto derivano dalla apposizione del termine.

D'altra parte si ha motivo di ritenere che tale formalità non costituisca neanche un onere eccessivo per le aziende data la estrema semplicità dell'atto stesso; essa piuttosto risponde ai principî generali delle obbligazioni che, quando costituiscono eccezione alla regola, debbono risultare espressamente convenute fra le parti a dimostrazione della volontà delle stesse, della conformità del contratto alle norme di legge e soprattutto della predeterminazione della durata del rapporto che è il requisito essenziale e caratteristico del particolare contratto di lavoro.

È appena il caso di soggiungere che, per effetto della inefficacia dell'apposizione del termine conseguente all'inesistenza dell'atto scritto, il contratto di lavoro si reputa come stipulato *ab initio* a tempo indeterminato

Nel settore dell'agricoltura, tuttavià – ad eccezione dei rapporti di impiego, per i quali rimane salvo l'obbligo dell'atto scritto, come già previsto dal regio decreto-legge 23 novembre 1924, n. 1825 – il problema non presenta le esigenze che hanno richiesto, per gli altri settori, la imposizione di tale obbligo.

È da tenere presente che, nella maggior parte dei casi, per le lavorazioni agricole dif-

ficilmente la legge potrebbe avere pratica attuazione più per le particolari caratteristiche che esse presentano e per la situazione nella quale vengono eseguite, che per volontà di eludere la legge, per cui non vi è chi non veda come la disposizione legislativa debba attenersi alla realtà oggettiva e come non si possa fare a meno di considerarne la sua pratica attuazione.

Nella generalità dei casi, trattasi o di campagne agricole aventi in se stesse il carattere obiettivo della stagionalità (vendemmia, raccolta di olive, di pomodori, ecc.) oppure di lavorazioni saltuarie richiedenti l'opera di braccianti agricoli giornalieri, per prestazioni temporanee e dove la eventuale predeterminazione di un termine al rapporto di lavoro costituisce per i lavoratori, a differenza degli altri settori produttivi, un vero e proprio beneficio in quanto assicura ad essi una certa durata minima di occupazione.

Non si è ritenuto, pertanto, opportuno prevedere per l'agricoltura l'obbligo dell'atto scritto come requisito per la apposizione del termine al contratto di lavoro.

L'articolo 2, dispone che, se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine, il contratto si considera sempre a tempo indeterminato, salvo i casi di necessaria protrazione del termine dovuta ad esigenze imprevedibili e contingenti di cui è fatta menzione nell'articolo 1, terzo comma. Opera qui concretamente la presunzione di cui all'articolo 1: infatti, qualora le parti, nonostante la scadenza del termine, manifestino la volontà tacita di dare ulteriore prosecuzione al rapporto di lavoro, riprende vigore il *favor legis* per il contratto a tempo indeterminato.

Una innovazione di rilievo è contenuta nell'articolo 3 laddove si stabilisce di porre a carico del datore di lavoro l'onere della prova che giustifichi la necessità dell'apposizione di un termine ai contratto di lavoro nelle ipotesi ammesse dalla legge. Tale disposizione costituisce una deroga al principio generale secondo cui chi vuole far valere un diritto in giudizio deve provare i fatti che ne costituiscono il fondamento e questa inversione dell'onere probatorio, ispirato a ragioni di evidente equità, tende a superare la riluttanza del lavoratore ad instaurare un giudizio civile in cui egli debba dimostrare l'esistenza nel datore di lavoro dell'intento di eludere la disposizione di legge.

L'articolo 4 innova rispetto all'ultimo capoverso dell'articolo 2097 del Codice civile, riducendo a tre anni, ovvero ad un quinquennio se si tratta di dirigenti, il limite di tempo trascorso il quale il prestatore di lavoro può esercitare la facoltà di recedere dal contratto stipulato per una durata superiore a tre o, rispettivamente, a cinque anni. Si è ritenuto più rispondente ai principî della libera manifestazione della personalità umana del lavoratore non considerare preminente l'interesse dell'imprenditore a vincolare, per un periodo di tempo troppo lungo gli stessi dipendenti, così come dispongono le norme vigenti; si deve tuttavia far presente che, con le attuali disposizioni restrittive circa la possibilità di stipulare contratti a termine, appare veramente poco probabile il verificarsi di condizioni tali da consentire l'applicazione del presente articolo 4, che, comunque, resta una norma stabilita in favore del prestatore di lavoro e non può affatto diminuire il valore e la portata dell'articolo 1 del presente disegno di legge.

Con il primo comma dell'articolo 5 viene stabilito che durante lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo determinato il prestatore d'opera gode degli stessi diritti previsti dai contratti collettivi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Tale articolo sostanzialmente non fa che stabilire la parità di trattamento a favore del prestatore di lavoro, durante lo svolgimento del rapporto, sia esso a tempo indeterminato che a termine, per quanto riguarda, ad esempio, le ferie, la conservazione del posto ed il trattamento economico nei casi di malattia, di maternità, di infortunio, di servizio militare, la tredicesima mensilità o la gratifica natalizia.

Nel disegno di legge, non è previsto, per la naturale soluzione del contratto a termine, alcun obbligo di preavviso o di trattamento economico sostitutivo, dato che la cessazione del rapporto qui è automatica ed ha luogo con la scadenza del termine posto nel contratto stesso.

Il secondo comma dell'articolo 5 attribuisce ai contratti di lavoro la possibilità di stabilire che all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, o in caso di recesso di cui al precedente articolo 4, salvo il caso di risoluzione per di lui colpa, sia corrisposta al prestatore di lavoro una indennità di anzianità in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato.

Dalla nuova disciplina vengono poi esclusi, con il successivo articolo 6, i contratti stipulati nel settore agricolo fra le aziende e i salariati fissi comunque denominati. Ciò in considerazione delle particolari caratteristiche

che il rapporto di lavoro assume in questo caso, in dipendenza, anche, della legge 15 agosto 1949, n. 533 (e delle successive leggi) che stabilisce un termine alla durata del contratto individuale di lavoro nella misura non inferiore a due annate agrarie.

L'articolo 7 abroga espressamente l'articolo 2097 del Codice civile.

Con l'articolo 8, infine, si stabilisce un periodo di *vacatio legis* della durata di 180 giorni decorrenti dal giorno della pubblicazione della legge nella *Gazzetta Ufficiale*.

Tale *vacatio* ha lo scopo di consentire la predisposizione da parte delle aziende delle misure atte ad assicurare la piena applicazione della nuova disciplina.

DISEGNO DI LEGGE

ART. 1.

Il contratto di lavoro si reputa normalmente a tempo indeterminato.

È consentita fra le parti l'apposizione di un termine alla durata del contratto:

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dalla stagionalità o dalla saltuarietà della medesima;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nominativo del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;

c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esercizio di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo;

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito della azienda.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, col consenso del lavoratore. eccezionalmente protratto, nei limiti strettamente indispensabili, quando la protrazione sia richiesta da esigenze contingenti e imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato ai sensi del comma precedente.

Nei contratti a tempo determinato, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

La mancanza dell'atto scritto non produce gli effetti di cui al comma precedente nei rapporti di lavoro agricolo, ad eccezione dei rapporti d'impiego.

ART. 2.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine, salvo i casi previsti

dal terzo comma del precedente articolo, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione del lavoratore.

ART. 3.

L'onere della prova, che giustifichi la necessità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro e della eventuale temporanea protrazione del termine stesso ai sensi degli articoli precedenti, è posto a carico del datore di lavoro.

ART. 4.

Se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a tre anni, ovvero a cinque anni se si tratta di dirigenti, il prestatore di lavoro può recedere da esso trascorso il triennio o il quinquennio, osservata la disposizione dell'articolo 2118 del Codice civile.

ART. 5.

Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, spettano le ferie e la gratifica natalizia o la 13 mensilità, in proporzione al periodo lavorativo prestato e nella misura determinata dai contratti collettivi di lavoro di categoria, dagli usi o secondo equità, nonché ogni altro diritto previsto dai contratti collettivi per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I contratti collettivi di lavoro possono stabilire che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro o in caso di recesso di cui al precedente articolo 4, salvo il caso di risoluzione per di lui colpa, sia corrisposta al prestatore di lavoro una indennità di anzianità in misura proporzionale al periodo di lavoro prestato.

ART. 6.

Sono esclusi dalla disciplina della presente legge i rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura ed i salariati fissi comunque denominati, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive.

ART. 7.

L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.

ART. 8.

La presente legge entra in vigore il centottantesimo giorno successivo a quello della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.