N. 1893-132-135-A

CAMERA DEI DEPUTATI

RELAZIONE DELLE COMMISSIONI PERMANENTI IV E XIII

(GIUSTIZIA - LAVORO)

(RELATORI: **BREGANZE** E **ZANIBELLI**)

SUL

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

E SULLE

PROPOSTE DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BRODOLINI, CAPRARA, BETTOLI, VENEGONI, GATTO VINCENZO, MAZZONI, ARMAROLI, DEGLI ESPOSTI, CURTI IVANO, ROMEO, SAVOLDI

Presentata il 22 luglio 1958

—

Regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

STORTI, CALVI, COLLEONI, GITTI, SABATINI, CAPPUGI, BIAGGI NULLO, MARTONI, DONAT-CATTIN, AZIMONTI, ZANIBELLI, PENAZZATO, TOROS, BUTTÈ, COLOMBO VITTORINO, BIANCHI FORTUNATO, GERBINO, PAVAN, GORRIERI ERMANNO, CENGARLE, CASATI, SCALIA, GALLI, MAROTTA VINCENZO, BIANCHI GERARDO, CARRA, RAMPA, CURTI AURELIO

Presentata il 22 luglio 1958

—

Disciplina del contratto di lavoro a termine

Presentata alla Presidenza il 22 luglio 1961

ONOREVOLI COLLEGHI ! — Scopo fondamentale della disciplina legislativa contenuta nel testo che sottoponiamo al vostro esame è quello di regolare, in forma chiara e ben definita, una importante figura di contratto di lavoro: il contratto di lavoro a tempo determinato.

È a tutti noto come, soprattutto in questi ultimi anni, l'adozione dei contratti di lavoro a termine abbia rappresentato un fenomeno diffuso e largamente praticato da parte di molte aziende e di molti imprenditori, al di là delle obiettive esigenze che ne giustificano l'applicazione, ma il più delle volte con finalità chiaramente rivolte ad eludere gli obblighi e i vincoli derivanti dalla legge e dai contratti collettivi per la normale assunzione dei lavoratori a tempo indeterminato. Su tale anomala situazione, derivante, appunto, dalla ingiustificata sostituzione del normale contratto a tempo indeterminato con il contratto a termine, già in passato avevano richiamato l'attenzione del Governo e del Parlamento le organizzazioni sindacali, particolarmente sensibili agli abusi cui il fenomeno dava quotidianamente luogo a danno del lavoratore. Che questa denuncia avesse colpito nel segno, è stato largamente confermato dalle indagini compiute dalla Commissione di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori, le cui indicazioni hanno significativamente posto in luce una abbondante fascia di situazioni del tutto estranee alla ortodossa e fisiologica applicazione del contratto a termine, secondo lo spirito e la lettura della stessa, pur insufficiente, regolamentazione attuale.

Non poteva, quindi, un così importante strumento di attuazione della prestazione di lavoro continuare ad essere motivo di abusi e di non giustificate applicazioni, senza che il legislatore intervenisse a fissare alcuni principii ben chiari ed a specificare e precisare quelli esistenti, in modo da realizzare una disciplina più completa e più definita, sottratta alla incertezza ed agli esitanti indirizzi della interpretazione giurisprudenziale e, di conseguenza, di più agevole applicazione sul piano concreto. È, peraltro, opportuno che una tale disciplina si mantenga rigorosamente entro i confini di un solido e realistico equilibrio delle esigenze del lavoro e di quelle della produzione, senza con ciò minimamente invadere il campo della regolamentazione sindacale affidata all'autonomia privata dei gruppi.

Si è ormai tutti concordi nel ritenere che il criterio fondamentale cui deve ispirarsi la riforma del contratto a termine non può che concretarsi in un equo contemperamento ed in una giusta considerazione degli interessi del prestatore d'opera e di quelli tecnico-organizzativi dell'impresa. Non può mettersi in dubbio, infatti, che l'assunzione dei lavoratori con contratto a tempo determinato, al di fuori delle obiettive esigenze che ne giustificano l'applicazione, lede il principio della continuità della prestazione di lavoro. Tale principio ha, com'è noto, una ben precisa significazione, sia sul piano economico-sociale che sul piano giuridico, poiché ha come conseguenza sul piano applicativo, oltre che di favorire una maggiore stabilità d'impiego, di realizzare una più completa e penetrante tutela del lavoratore, sotto il profilo economico, normativo ed assistenziale. D'altra parte, sarebbe assurdo non tener conto di situazioni, connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva dell'impresa od a caratteristiche del tutto peculiari della prestazione lavorativa, di fronte alle quali il ricorso da parte dell'imprenditore al contratto di lavoro a termine ha una sua logica, obiettiva ed inconfutabile giustificazione.

La conciliazione di questi interessi, molto spesso in conflitto tra di loro, dovrà comportare, per quanto è possibile, una giusta e ben equilibrata disciplina del contratto a termine, in modo da impedire che una non precisa delimitazione delle condizioni speciali giustificative dell'apposizione del termine, siano esse inerenti alla qualità del lavoro o alle esigenze tecnico-organizzative dell'impre-

sa, diventi un facile pretesto per il ricorso a forme contrattuali risultanti, esclusivamente o quasi, dall'intento di sottrarsi alle norme più impegnative e più limitatrici, che caratterizzano taluni aspetti del regolamento legale e contrattuale del contratto a tempo indeterminato. Basti citare, come esempio, le norme relative alla disciplina dei licenziamenti nel settore industriale, prevista dai noti accordi interconfederali, la cui non applicazione ai contratti a termine dimostra come l'obbiettivo di molte imprese, nel fare uso di tali contratti, sia stato in passato e sia tuttora quello di sottrarsi alle limitazioni previste in tema di esercizio del potere di recesso.

La mancata adozione di una disciplina adeguata del rapporto di lavoro è fonte di dannosa concorrenza tra operatori economici e viene pressoché automaticamente a favorire chi ha meno scrupoli, meno rispetto delle leggi ed è più facilmente portato a rifuggire da ogni giusta osservanza dei diritti della manodopera dipendente. Infatti, è opportuno sottolineare che lo strumento legislativo nel campo dei rapporti di lavoro non può avere soltanto il fine di stabilire un complesso di vincoli e di imposizioni, considerate quasi sempre una limitazione della libertà dell'imprenditore, bensì anche quello di operare come elemento regolatore e normalizzatore del mercato, in quanto crei una parità di condizioni di concorrenza tra gli imprenditori sul piano del costo del lavoro.

Non si può di conseguenza consentire il perdurare di condizioni anomale di incentivo di tale concorrenza, derivanti da una carente o insufficiente disciplina legislativa. Tutto ciò sollecita l'intervento del potere legislativo quale garante anche del libero manifestarsi dell'iniziativa imprenditoriale.

Di qui la necessità di una nuova disciplina legislativa che, colmando le lacune della regolamentazione attuale, fondata sull'articolo 2097 del Codice civile, riconduce questa forma di contratto nel suo alveo regolare di applicazione. Scopo, infatti, della nuova disciplina, che qui si propone, è quello di scoraggiare ed impedire gli abusi e le illecite evasioni, dato che – come appare del resto dalle indagini della Commissione di inchiesta – nell'uso del contratto a termine si è andati al di là dei pur non ristretti limiti, entro cui lo stesso articolo 2097 ha previsto la possibilità di apporre un termine al rapporto di lavoro. Lo spirito, quindi, di questa riforma non vuol essere di preconcetta ostilità nei confronti del contratto a termine, ma tradursi in una rigorosa e ben precisa regolamentazione che ne circoscriva, con chiarezza maggiore di quella attuale, l'ambito della sua obiettivamente giustificabile applicazione.

Inoltre è stata avvertita la utilità di dare luogo ad una più chiara formulazione delle norme legislative, tenendo conto che in materia di lavoro – come è stato giustamente sottolineato anche dalla Commissione d'inchiesta – non si può prescindere dalla realtà per cui il lavoratore non ha modo di accedere facilmente all'autorità giudiziaria per far valere le sue ragioni.

La norma deve essere perciò quanto mai chiara, e tale da destare il meno possibile dubbi, così da evitare contrasti e controversie interpretative che finiscono, nella generalità dei casi, ad avvantaggiare il più forte nell'ipotesi di una contestazione.

A rendere efficace la norma non deve essere tanto la minaccia di gravose sanzioni, quanto la chiarezza dei principii cui si informano ed il fondamento di giustizia cui si ispira.

Anche da ciò è derivata l'opportunità di trasformare l'articolo 2097 in una più completa disciplina.

1. — ECCEZIONALITÀ DEL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE RISPETTO AL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

La dottrina annovera, com'è noto, il contratto di lavoro nella categoria dei contratti di durata o a tratto successivo. Si vuole con ciò indicare che l'adempimento della prestazione di lavoro non si esaurisce in un atto puntuale nel tempo, ma perdura in una serie successiva di atti, finché non intervenga una causa dichiarata dalla legge o dai contraenti idonea a porre fine al rapporto. Il carattere di durata, che il contratto di lavoro ha in comune con altri contratti, acquista un rilievo specifico nel caso in esame, perché esso si concreta nel requisito della continuità che assume un considerevole significato, oltre che sul piano giuridico, sul piano economico-sociale: non vi è chi non veda, infatti, che la durata indeterminata del rapporto realizza da una parte l'interessse del lavoratore, che anela ad avere stabilità e sicurezza nella propria occupazione, e dall'altra, soddisfa la esigenza dell'imprenditore di farsi dei dipendenti particolarmente attaccati all'impresa e particolarmente idonei al genere di prestazioni che l'impresa richiede.

Lo strumento attraverso cui si realizza normalmente l'esigenza della continuità del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato, che assume un ruolo decisamente prevalente nel nostro sistema, come si evince del resto dall'articolo 2097. Il codice, infatti, considera come fattispecie normale di contratto di lavoro, quella caratterizzata da una durata indeterminata. Ciò significa che il contratto seguita ad avere vita fino a che non intervengano circostanze, dichiarate idonee dalla legge o dalle parti, ad estinguere il rapporto che esso disciplina. Il contratto a durata indeterminata rappresenta, quindi, la regola di fronte al contratto la cui durata è predeterminata nel tempo, che riveste, invece, il carattere d'eccezione.

È facile osservare, infatti, che tramite il contratto a termine l'imprenditore soddisfa ad esigenze realizzabili entro un determinato lasso di tempo, come quando assume un lavoratore per uno scopo transitorio, per sostituire ad esempio, un dipendente ammalato, in ferie, richiamato alle armi, ecc., o per lavorazioni di carattere stagionale.

In queste ipotesi la prefissione di un limite di tempo alla durata del contratto impedisce alle parti di recedere prima che sia sopravvenuto il *punctum temporis* in cui il rapporto automaticamente si estingue, senza bisogno di disdetta. Il rapporto ha necessariamente la durata prestabilita nel contratto; si esaurisce solo ed unicamente quando sopraggiunge il termine cui è subordinata la durata del contratto stesso.

La fonte legislativa di regolamentazione del contratto a termine è costituita dall'articolo 2097 del Codice civile, che contiene alcuni principii essenziali di disciplina dell'istituto.

Da una considerazione sommaria dell'articolo si deduce, con chiarezza, il menzionato carattere eccezionale di tale contratto rispetto a quello a tempo indeterminato.

Si è verificato qui storicamente una significativa inversione del principio, già sancito dalla legislazione napoleonica (articolo 1780), secondo cui era vietato che una persona potesse vincolare la propria attività per un periodo indeterminato, senza avere la possibilità, in qualsiasi momento, di liberarsi dal vincolo. Questo principio, che voleva essere una esaltazione della libertà individuale di fronte al regime coattivo caratteristico degli ordinamenti corporativi prerivoluzionari, portò, anzi, a considerare l'applicazione del termine un mezzo di tutela del lavoratore e della sua libertà, concepita in termini del tutto formali ed astratti.

Col tempo però si è fatto strada, dietro l'erompere anche di prepotenti esigenze di tutela economica e sociale del lavoratore, il principio opposto, che vede nella stabilità d'impiego lo strumento di gran lunga più idoneo per realizzare da una parte le esigenze tecnico-produttive e tecnico-organizzative dell'impresa, dall'altra l'interesse del lavoratore a prestare in forma continuativa e stabile il suo lavoro. La legge ha finito, di conseguenza, per riconnettere al contratto a tempo indeterminato una disciplina di gran lunga più vantaggiosa per il lavoratore, che non quella relativa al contratto a termine.

Anche la nostra legislazione ha accolto il principio, contenuto del resto in varie legislazioni straniere, consistente nel considerare il contratto senza prefissione di termine come la forma che, in linea generale, garantisce un trattamento più favorevole al lavoratore; ha, quindi, richiesto per l'apposizione del termine particolari condizioni di legittimità.

2. — I PRECEDENTI DELL'ARTICOLO 2097 DEL CODICE CIVILE: LA LEGGE SULL'IMPIEGO PRIVATO

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è considerato, quindi, dalla nostra legislazione la regola (articolo 2097, 1° comma) di fronte al contratto a termine, che rappresenta, invece, l'eccezione.

Nel precedente ordinamento questo principio, che si applicava implicitamente a tutti i rapporti di lavoro in generale, era esplicitamente previsto solo per i rapporti di impiego privato.

L'articolo 2097 del Codice Civile si ricollega, infatti, all'articolo 1 della legge sull'impiego privato (regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825) che recitava nel suo ultimo comma: « Il contratto di impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili, in tal caso, le disposizioni del presente decreto che presuppongono il contratto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulta giustificata dalla specialità del rapporto e apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto ».

Nell'ordinamento stabilito dal regio decreto legge del 1924 viene, soprattutto, in considerazione l'ipotesi del contratto a tempo indeterminato, che ivi è disciplinata come presunzione generale e, in definitiva, come la forma di contratto che realizza un tratta-

mento complessivamente più favorevole per i lavoratori, soprattutto per quanto concerne il caso di recesso unilaterale da parte del datore di lavoro (articolo 2120). Nell'articolo 1 citato infatti la durata indeterminata del rapporto di lavoro è configurata come caratteristica, normale del contratto, valida fino a che non si verificano speciali circostanze che ne giustifichino, invece, una durata temporalmente determinata.

La formulazione del 2° comma dell'articolo 1 della legge sull'impiego privato ha dato luogo in passato a contrastanti interpretazioni, sia in dottrina che in giurisprudenza. In verità si deve riconoscere che la formulazione di tale norma non era molto felice.

In un primo tempo la giurisprudenza professò l'opinione secondo cui al contratto di impiego a termine non si dovessero applicare le norme del decreto, ma puramente le regole comuni della locazione d'opera. Si riteneva, infatti, che il regio decreto-legge 13 novembre 1924, non fosse applicabile che ai contratti di impiego a tempo indeterminato e non si riferisse, perciò, in nessuna sua disposizione, ai contratti di impiego a termine, anche quando il termine fosse giustificato. Di conseguenza il citato decreto si sarebbe applicato soltanto nel caso in cui la mancata giustificazione del termine, desse adito al sospetto di frode, diretta a fare apparire il contratto a termine come un pretesto per evitare l'applicazione delle norme del contratto a tempo indeterminato, più onerose per il datore di lavoro.

La dottrina ha reagito vivacemente a questo indirizzo della giurisprudenza, ponendo in rilievo come l'ipotesi del contratto a termine nell'articolo 1 del decreto citato, non sia una eccezione alla regola che esclude i contratti di impiego a tempo determinato dall'orbita di quel decreto, ma come una eccezione alla regola che impone il rispetto puro e semplice della volontà delle parti.

È parso logico argomentare, infatti, che se il capoverso dell'articolo 1 considera non apposto il termine nel caso in cui l'apposizione sia fatta con scopo di frode, se questa manca, il termine è rispettato e ad esso si applicano le disposizioni del decreto, in quanto le norme in esso contenute siano applicabili.

È noto come prima della legge sull'impiego privato l'apposizione del termine si deducesse con riferimento agli usi locali; nel dubbio, però, prevaleva il criterio del *favor libertatis*, per cui si consentiva il recesso di ciascuna delle parti tutte le volte che il termine non risultasse esplicitamente.

Anche nel periodo corporativo il contratto a termine fu considerato con sfavore; in particolare si reagì alla pratica di stipulare contratti a tempo determinato, soprattutto quando il contratto fosse stipulato con termini brevi per eludere le disposizioni in tema di indennità di anzianità. Alcuni contratti collettivi (esempio, contratto collettivo 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria) regolarono ampiamente il fenomeno; soprattutto dettarono norme dirette ad impedire l'ipotesi della rinnovazione tacita del contratto, posta in essere, anche allora chiaramente, con lo scopo di eludere l'obbligo dell'indennità di anzianità.

Si può affermare, in conclusione, che anche precedentemente all'emanazione dell'articolo 2097, il contratto a tempo determinato fu considerato sfavorevolmente, tanto che la legge sull'impiego privato richiese, come condizione giustificativa del termine, la specialità del rapporto.

3. — LE LINEE GENERALI DELLA DISCIPLINA PREVISTA DALL'ARTICOLO 2097

L'articolo 2097 del Codice civile ha in parte innovato ed in parte chiarito l'ordinamento precedente, stabilito dall'articolo della legge sull'impiego privato.

Recita l'articolo 2097: « Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto.

In questo ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato.

Salvo diverse disposizioni delle norme corporative, se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a 5 anni, o a 10 se si tratta di dirigenti, il prestatore di lavoro può recedere da esso trascorso il quinquennio o il decennio, osservata la disposizione dell'articolo 2118 ».

Va dato atto francamente al legislatore del 1942 di essere riuscito a stabilire, nell'articolo 2097, pur nella loro scarna formulazione, alcune norme di fondamentale importanza, il cui contenuto rappresenta indubbiamente uno sforzo di precisazione e di chiarificazione rispetto all'ordinamento previsto nella legge sull'impiego privato.

Troviamo, anzitutto, confermato in questa disposizione il principio per cui il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma negoziale normale tramite cui si realizza il rapporto di lavoro, mentre il contratto a termine ne costituisce la eccezione.

L'articolo 2097, 1° comma, stabilisce, infatti, una presunzione di carattere generale a favore della durata indeterminata del rapporto.

L'apposizione del termine presuppone la presenza di due distinte condizioni di validità: la specialità del rapporto e l'atto scritto.

La previsione della prima condizione, già del resto prevista dall'articolo 1 della legge sull'impiego privato, deve collegarsi strettamente alla considerazione delle esigenze organizzative dell'impresa, sia considerate rispetto ai rapporti che in essa si svolgono sia e soprattutto considerate rispetto all'attività economica cui l'impresa è dedicata.

La giurisprudenza ritiene che per specialità del rapporto debba intendersi una particolare caratteristica insita nella natura stessa dell'impresa e tale da richiedere, per l'applicazione delle norme attuali, una prestazione di lavoro subordinato limitata necessariamente ad un determinato tempo.

Nella ipotesi dell'atto scritto, si ritiene concordemente dalla dottrina e dalla giurisprudenza, che esso non abbia valore semplicemente dichiarativo, ma sia richiesto *ad substantiam*, abbia cioè un valore costitutivo, per cui ci si trova di fronte ad una presunzione assoluta (1).

Si ritiene, inoltre, che il termine, oltre che essere esplicitamente previsto dalle parti, possa anche risultare implicitamente dall'indicazione di un dato evento, che però deve essere certo. In caso contrario, la Cassazione (2) ha preferito escludere il termine, piuttosto che riconoscere un termine incerto. Occorre osservare, però, che la materia del termine implicito sconfina, ad un certo punto, nell'ambito del requisito della specialità: si ammette, infatti, che il termine implicito possa anche risultare dalla transitorietà dello scopo dell'azienda. Si apre, qui, un aspetto delicato del problema relativo alla natura del termine, aspetto costellato da dubbi e da incertezze, come dimostrano i frequenti contrasti di interpretazioni fra dottrina e giurisprudenza (3).

La dottrina, inoltre, è concorde nel ritenere che la necessaria presenza dell'atto scritto ai fini della prefissione del termine, non ha riferimento all'intero contratto di lavoro, ma semplicemente all'apposizione del termine. Non si richiede a questo scopo una vera e propria scrittura privata, ma è sufficiente un qualsiasi documento, da cui possa dedursi proveniente dal datore di lavoro e diretto alla costituzione del rapporto con prefissione di termine, purché vi concorra, anche per *facta concludentia*, la inequivocabile accettazione del prestatore di opera (4).

Con ciò si è venuto a dare una interpretazione restrittiva all'applicazione della norma relativa alla forma scritta, la cui necessità – è bene notarlo – costituisce una deroga al principio generale della libertà di forma, vigente in tema di formazione del contratto di lavoro.

Un altro importante principio stabilisce l'articolo 2097, nel suo secondo comma. Nel caso in cui il termine derivi non dalla specialità del rapporto ma da atto scritto, il legislatore ha stabilito che l'apposizione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato. La dottrina, a proposito di questa disposizione, è orientata a ritenere che il legislatore abbia voluto rafforzare la condizione formale di validità del termine, rappresentata dall'atto scritto, con l'aggiunta di un requisito sostanziale, risultante, per esclusione, dal fatto che il termine non deve essere apposto per dar modo all'imprenditore di sottrarsi alla disciplina propria del contratto a tempo indeterminato, ossia ad un ordinamento che – come si è più volte rilevato – è, in linea complessiva, più favorevole al lavoratore. Di conseguenza, a ben considerare, il sistema alternativo di requisiti, posto dall'articolo 2097, risulta alquanto attenuato: la legge, infatti, offre motivo per ritenere che l'apposizione del termine, per mezzo di atto scritto, debba avere una sua obiettiva giustificazione, scaturente dalla natura stessa del rapporto e, di conseguenza, correlata all'attività dell'impresa. Così come è stato giustamente osservato (5) questa seconda condizione per la legittima apposizione del termine viene, in definitiva, a coincidere, nella maggior parte dei casi, con la prima condizione quando il termine cioè

(1) Vedi: Cassazione, 28 luglio 1959, n. 2412.

(2) Cassazione, 4 marzo 1946, n. 235; Cassazione, Sezioni Unite, 16 marzo 1951, n. 678.

(3) BARASSI, *Il diritto del lavoro*, Milano, 1957, II, pag. 177.

(4) Appello Bologna, 10 aprile 1956.

(5) RIVA-SANSEVERINO – *Commentario del Codice civile*, 1956, libro V pag. 197.

risulta giustificato dalla specialità del rapporto. Questa interpretazione convalida autorevolmente l'indirizzo, cui si ispira l'attuale riforma del contratto a termine, consistente nel richiedere simultaneamente per la validità dell'apposizione del termine i requisiti dell'atto scritto e della specialità, concretandosi quest'ultimo in ben precise ipotesi, requisiti che l'articolo 2097 pone invece in alternativa.

Importante, per quanto generico nella formulazione, è inoltre il principio contenuto nel 3° comma dell'articolo 2097. Esso riguarda la cosiddetta rinnovazione tacita: se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti, il contratto si considera a tempo indeterminato. La questione, com'è noto, veniva risolta, nel codice precedente, con l'applicazione analogica del principio contenuto nell'articolo 1952 concernente la locazione, in base a cui il silenzio delle parti al momento della rinnovazione tacita del contratto a termine, veniva interpretato come volontà di non porre un termine al contratto stesso. A proposito della rinnovazione tacita è bene osservare che essa non ha incontrato molto favore in giurisprudenza: i nostri tribunali, infatti, si sono più di una volta orientati ad interpretare la rinnovazione tacita del contratto come apposizione di termine non giustificata dalla specialità del rapporto, ma volta ad eludere l'applicazione della disciplina propria del contratto a tempo indeterminato, ai sensi del 2° comma dell'articolo 2097. In questo senso, del resto, già si sono pronunziati, in passato, alcuni contratti collettivi (si veda, per esempio, il contratto collettivo 8 luglio 1949 per l'industria del vetro, articolo 2, e il contratto di lavoro degli impiegati addetti alle aziende esercenti attività lattiero-casearie, 1° gennaio 1949, articolo 3), che attribuiscono l'effetto di produrre un contratto a tempo indeterminato alle ipotesi di rinnovazione o proroga di un contratto a termine oltre un certo periodo di tempo.

L'ultimo comma dell'articolo 2097 prevede che qualora il contratto di lavoro a tempo indeterminato superi una certa durata il lavoratore può, trascorsa tale durata, recedere dal contratto con il semplice obbligo di preavviso; ciò contrariamente alla disciplina valevole per i contratti a termine, secondo cui il recesso unilaterale comporta per il lavoratore l'obbligo del risarcimento di danni, in quanto si è di fronte ad una ipotesi di inadempimento contrattuale.

4. — LE LACUNE DELLA DISCIPLINA ATTUALE

Queste le linee essenziali della scheletrica disciplina dettata dall'articolo 2097; essa non va considerata con eccessivo criticismo – come talora si è fatto – in quanto rappresenta il risultato di una laboriosa evoluzione legislativa, dottrinale e giurisprudenziale che ha preso le mosse dalla legge sull'impiego privato, in cui ancora incerta è la regolamentazione del contratto a termine, ed è giunto alla formulazione stringata, ma pur sempre incisiva, della norma contenuta nell'attuale Codice civile.

In questi anni si è potuto, però, chiaramente rilevare come tale disciplina non si sia rivelata idonea a contenere e a disciplinare adeguatamente l'abuso dei contratti a termine, come ha largamente testimoniato la inchiesta della Commissione parlamentare sulle condizioni dei lavoratori. La disposizione citata si è dimostrata carente, soprattutto sul piano della tutela giudiziale, in quanto non offre ai lavoratori un mezzo efficace e pronto di difesa contro gli abusi e, soprattutto, di facile applicazione davanti al giudice. L'applicazione dell'articolo 2097 ha, quindi, messo in evidenza alcune lacune, connesse, da una parte, alla difficoltà di interpretazione e di applicazione di alcuni principii in esso contenuti (ad esempio, la specialità del rapporto), dall'altra alla inadeguatezza obiettiva di alcune sue disposizioni (ad esempio, quelle relative alla rinnovazione tacita) di fronte al verificarsi di larghi fenomeni di abuso che hanno, via via, dimostrato come fosse assai facile aggirare ed eludere tali disposizioni.

Il requisito della specialità del rapporto risulta, ad esempio, in forma assai generica e lata dall'articolo 2097 e ha dato luogo a non lievi difficoltà sul piano della interpretazione. La giurisprudenza delle nostre corti ritiene che il giudizio sulla specialità del rapporto debba darsi, tenendo conto delle circostanze concrete che caratterizzano la prestazione lavorativa ed il carattere più o meno continuativo dell'attività dell'impresa. Ma si tratta di un giudizio che può offrire nella pratica difficoltà insuperabili: è il caso appunto di ricordare la controversia, che si è avuta in passato nella giurisprudenza della Corte di Cassazione (6) circa la questione se il contratto di cui sono titolari i dipendenti

(6) Cassazione, 3 giugno 1934.

delle imprese temporaneamente concessionarie di un pubblico servizio, debba considerarsi un contratto a termine oppure un contratto a tempo indeterminato. Così, per quanto concerne l'attività stagionale, si è prospettato in giurisprudenza il problema relativo soprattutto alla successione tra varie attività di carattere stagionale. La Giurisprudenza (7) ha ritenuto in proposito che la continuità del rapporto non possa dedursi dal semplice fatto della successione lavorativa stagionale, bensì sia da indagarsi, di volta in volta, se durante gli intervalli permanga o meno un vincolo tra le parti, in mancanza del quale sopravviva la pluralità dei rapporti a tempo indeterminato.

Per quanto concerne l'atto scritto, si è manifestata l'opportunità di chiarire meglio l'ambito di applicazione di questo requisito, sottraendolo alle forme late e liberali che oggi consente l'articolo 2097, per ricondurlo alla sua funzione essenziale di onere a cui, fra l'altro, deve essere ricollegata la certezza del termine, al fine di evitare la frode di contratti scritti con termine in bianco. Non può, infine, disconoscersi che la sua posizione alternativa rispetto alla specialità del rapporto consente un largo margine all'apposizione del termine, in considerazione anche del fatto che non è sempre difficile per il datore di lavoro dimostrare la compresenza dei requisiti della specialità e, quindi, evitare la presunzione prevista dal 2° comma dell'articolo 2097.

Più palesi lacune ha rivelato l'applicazione del terzo comma dell'articolo 2097 sul problema della rinnovazione tacita del contratto.

La formulazione di questa disposizione è apparsa vaga e generica, tale da non consentire una efficace tutela del lavoratore contro la pratica diffusa dei rinnovi del contratto a termine. Com'è stato esattamente affermato dalla Commissione d'inchiesta, il problema dei rinnovi può considerarsi il punto centrale del fenomeno dei contratti a termine, il mezzo attraverso cui è agevole eludere la disciplina legale e contrattuale propria del rapporto a tempo indeterminato. Attraverso questo sistema, di non difficile realizzazione nella concreta realtà aziendale, il datore di lavoro raggiunge in pratica l'obiettivo della continuità dei rapporti e della stabilità delle maestranze, senza sottoporsi ai più pesanti oneri che comporterebbe la stipulazione di contratti a durata indeterminata. La rinnovazione tacita comporta per il lavoratore conseguenze estremamente negative, in quanto lo espone all'alea continua della perdita dell'occupazione ad ogni rinnovo ed impedisce il maturare dell'anzianità e il godimento di altri benefici legali e contrattuali.

Occorre, inoltre, tener presente che la disciplina legale e contrattuale, relativa alla stabilità di impiego, non si applica al contratto a tempo indeterminato. Come ha ampiamente dimostrato la Commissione parlamentare d'inchiesta, una delle ragioni fondamentali del diffondersi dei contratti a termine si deve ricercare nella evoluzione che ha subìto in questi anni, soprattutto nell'immediato dopoguerra, la disciplina del contratto a tempo indeterminato in tema di licenziamenti. Questa disciplina manifesta, attraverso gli accordi interconfederali del 1947 e del 1950, una tendenza più o meno accentuata, alla stabilità di impiego, con l'introduzione di limitazioni, per ora non sostanziali per quanto onerose, alla libertà di recesso *ad nutum* dell'imprenditore.

Oltre che per queste ragioni, la estensione del fenomeno del contratto a termine deve attribuirsi, in linea generale – come si è visto – al vantaggio che deriva all'imprenditore dal fatto di essere esonerato da un certo numero di obblighi propri del contratto a tempo indeterminato. Egli non è tenuto, infatti, al premio o all'indennità sostitutiva, non deve corrispondere, almeno per legge, l'indennità di anzianità, non deve conservare il posto, oltre la scadenza del termine, in caso di malattia, infortunio, servizio militare, e, per quanto riguarda le donne, in caso di gravidanza e di puerperio.

Si può altresì affermare, senza tema di giudizi superficiali, che la diffusione di tale tipo di contratto è stata favorita dalle condizioni che normalmente accompagnano le fasi iniziali di evoluzione dei settori produttivi.

Infatti, le incerte previsioni dell'andamento, produttivo nonché del mercato di assorbimento dei prodotti, sono fattori che incentivano la tendenza ad adottare particolari misure cautelative, fra cui una prima manifestazione può considerarsi la riluttanza dell'imprenditore a contrarre impegni a durata indeterminata con la propria manodopera dipendente per il rischio che ciò comporta e per il complesso di vincoli che caratterizzano le limitazioni al potere di licenziamento.

Conseguenze di netto sfavore si sono avute a danno del lavoratore – come ha accertato l'indagine della Commissione parlamentare d'inchiesta – quanto alle norme

(7) Tribunale di Roma, 13 dicembre 1957.

che in caso di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, servizio militare provocano una sospensione del rapporto e ne impediscono la cessazione, com'è previsto per il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Si veda, ad esempio, il limite di applicazione dell'articolo 2110, le cui disposizioni non si possono, evidentemente, estendere al di là della scadenza del termine del contratto. Si consideri, inoltre, in caso di gravidanza e puerperio, ai sensi dell'articolo 3, lettera *c*) della legge 26 agosto 1950, n. 860, il divieto di licenziamento durante il periodo di gestazione non si applica al caso di risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine. Così dicasi in tema di conservazione del posto di lavoro per il periodo del servizio militare di leva.

Vi è, infine, da tenere conto, fra le lacune della disciplina attuale, della mancanza di sanzioni che scoraggino, in virtù della loro concreta e rapida efficacia, la tendenza all'abuso. Non può, infatti, considerarsi una sanzione grave e scoraggiante la non attribuzione di effetto alla apposizione del termine, qualora essa sia fatta per scopo di frode.

Di fronte a queste situazioni ed a queste difficoltà, la disciplina attuale manifesta chiaramente i segni della sua debolezza e della sua insufficienza. L'analisi compiuta dalla più volte ricordata Commissione d'inchiesta ha posto in netto rilievo questo fenomeno: molte imprese stipulano contratti a termine non per ragioni inerenti alla organizzazione produttiva e funzionale dell'azienda, ma al fine di sottrarsi ai vincoli e agli oneri che derivano dal contratto a tempo indeterminato. È evidente, quindi, che di fronte ad una così grave constatazione, di fronte ad una facilmente consentita, se non legittimata, situazione di frode e di abuso, un dovere improrogabile incombeva sul legislatore: quello di riformare e di adeguare una disciplina legislativa che, per quanto rechi il vanto di una sapiente elaborazione giuridica, si è ormai rivelata inidonea a contenere, nei limiti in cui è obiettivamente giustificato, il fenomeno dei contratti a termine.

5. — LE PROPOSTE LEGISLATIVE PRESENTATE E IL LORO CONFRONTO

Sulla riforma della disciplina del contratto di lavoro a termine sono state presentate in questa legislatura tre iniziative legislative:

1°) il disegno di legge n. 1893, ad iniziativa del Governo;

2°) la proposta di legge n. 132, ad iniziativa dell'onorevole Brodolini ed altri;

3°) la proposta di legge n. 135, ad iniziativa dell'onorevole Storti ed altri.

Il problema della riforma del contratto a termine era stato sollevato anche nella precedente legislatura, in cui furono presentate due proposte di legge, una dell'onorevole Ortona ed altri, ed una dell'onorevole Pastore ed altri. Queste proposte di legge, di contenuto pressoché analogo, non sono però mai state discusse e decaddero con la fine della legislatura.

È bene, anzitutto, osservare che delle iniziative sopra ricordate il disegno di legge governativo e la proposta Storti si sono ispirati ad un orientamento generale uniforme: ambedue i progetti, infatti, si riallacciano agli indirizzi di riforma del contratto a termine proposti dalla Commissione parlamentare di inchiesta sulle condizioni dei lavoratori. La proposta di legge Brodolini si discosta, invece, sensibilmente, soprattutto per quanto concerne la specificazione delle ipotesi giustificative dell'apposizione del termine, da questa impostazione.

Da un breve confronto delle tre iniziative è possibile farsi una idea significativa del loro contenuto, soprattutto attraverso un esame comparato dei vari punti della disciplina proposta, in modo che balzino all'immediata evidenza gli aspetti di concordanza o di diversificazione delle varie proposte per quanto si riferisce ai singoli problemi.

1°) Tutte e tre le proposte concordano nel mantenere fermo il principio per cui il contratto di lavoro si reputa normalmente a tempo indeterminato (disegno di legge governativo: articolo 1, 1° comma; proposta Storti: articolo 1, 2° comma; proposta Brodolini: articolo 1).

2°) Premessa come ipotesi normale la durata indeterminata del rapporto di lavoro, tutte e tre le iniziative ammettono la possibilità di stipulare il contratto a termine qualora ricorrano speciali condizioni che ne giustifichino la apposizione. Il disegno di legge governativo e la proposta di legge Storti, rifacendosi alle indicazioni della Commissione parlamentare d'inchiesta, individuano in quattro distinte e tassative ipotesi le situazioni speciali che dovranno legittimare la apposizione del termine (disegno di legge governativo: articolo 1, 2° comma, lettere *a*), *b*), *c*), *d*); proposta Storti: articolo 1, 4° comma, lettere *a*), *b*), *c*), *d*). La proposta Brodolini prevede, invece, come situazioni

generali giustificative dell'apposizione del termine la temporaneità, la straordinarietà o la stagionalità dei lavori o dei servizi (articolo 2, 1° comma).

3°) Si prevede, inoltre, ad integrazione del requisito della specialità articolantesi nelle ipotesi previste nel punto precedente, il requisito dell'atto scritto (disegno di legge governativo, articolo 1, 4° comma; proposta Storti: articolo 1, 3° comma; proposta Brodolini: articolo 1, 1° comma). Il disegno di legge governativo prevede la esclusione dell'atto scritto nei rapporti di lavoro agricolo (articolo 1, ultimo comma).

4°) Il disegno di legge governativo introduce la possibilità di protrazione del termine (articolo 1, 3° comma); la proposta di legge Storti e quella Brodolini non prevedono nulla in proposito.

5°) La trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, quando la continuazione della prestazione avvenga dopo la scadenza del termine, è prevista da tutte e tre le iniziative ricordate (disegno di legge governativo: articolo 2; proposta Storti: articolo 2, 1° comma; proposta Brodolini: articolo 4, 1° comma). Vi è però da osservare che sia la proposta Storti che la proposta Brodolini prevedono l'ipotesi di trasformazione del contratto a termine in rapporto a durata indeterminata anche nel caso di interruzione temporanea del contratto (proposta Storti: articolo 2, 2° comma; proposta Brodolini: articolo 4, 2° comma).

6°) Sia nel disegno di legge del Governo che nelle proposte di legge Storti e Brodolini si sancisce il principio della inversione dell'onere della prova a favore del prestatore di lavoro (disegno di legge governativo: articolo 3; proposta Storti: articolo 2, 3° comma; proposta Brodolini: articolo 1, 1° comma).

7°) La proposta di legge Storti e la proposta di legge Brodolini prevedono una procedura di notifica dei contratti di lavoro a termine all'Ispettorato del lavoro e all'Ufficio del lavoro (proposta di legge Storti: articoli 3 e 4; proposta Brodolini: articolo 7).

8°) Le tre iniziative sono, in linea generale, concordi nell'assicurare al lavoratore assunto con contratto a termine:

a) l'indennità di anzianità relativamente al periodo di durata del contratto;

b) le ferie;

c) la gratifica natalizia o 13ª mensilità;

d) ogni altro diritto previsto dai contratti collettivi per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (disegno di legge governativo: articolo 5; proposta Storti: articolo 5; proposta Brodolini: articolo 5, 2° comma).

Vi è però una diversità fra il disegno di legge governativo e la proposta Storti a proposito dell'indennità di anzianità in quanto quest'ultima prevede l'attribuzione in ogni caso dell'indennità di anzianità, mentre il disegno di legge governativo fa rinvio alla contrattazione collettiva. Vi è da osservare, inoltre, che la proposta di legge Brodolini (articolo 5, 1° comma) prevede a carico del datore di lavoro l'osservanza degli obblighi derivanti dall'applicazione del trattamento economico e normativo e degli adempimenti assicurativi, previdenziali ed assistenziali imposte dalle leggi sociali e dagli accordi di categoria.

9°) Comune alle proposte di legge Storti e Brodolini è la previsione di sanzioni in caso di inosservanza degli obblighi stabiliti nei rispettivi progetti (proposta Storti: articolo 4, 2° comma; proposta Brodolini: articolo 8). Il disegno di legge governativo non prevede nulla in proposito.

10°) Comune, invece, alla proposta di legge Storti e al disegno di legge governativo sono le disposizioni relative alla durata massima del contratto a termine (disegno di legge governativo: articolo 4; proposta Storti: articolo 6).

11°) Il disegno di legge governativo e la proposta Storti infine prevedono l'abrogazione dell'articolo 2097 del Codice civile.

Nei singoli progetti sono poi contenute disposizioni peculiari, non contemplate negli altri. È il caso, ad esempio, della esclusione dalle discipline proposte dei contratti a termine dei rapporti di salariati fissi in agricoltura (disegno di legge governativo, articolo 6).

6. — L'ESAME DELLE VARIE PROPOSTE IN SEDE DI COMITATO RISTRETTO E DI COMMISSIONI RIUNITE GIUSTIZIA E LAVORO

La discussione sulla riforma della disciplina del contratto a termine iniziò in data 22 luglio 1959 nelle Commissioni congiunte giustizia e lavoro.

Furono prese in esame le proposte Storti (n. 135) e Brodolini (n. 132).

Dopo una discussione generale, che servì a confrontarle ed a mettere in luce alcune norme di più rilevante interesse contenute nell'una o nell'altra proposta, e più particolarmente ad esprimere un orientamento

sul problema dell'abolizione o meno dell'articolo 2097 del Codice civile, le due Commissioni decisero di nominare un Comitato ristretto composto dai colleghi Dominedò, Delle Fave, Comandini, Zoboli, Bettoli, Maglietta, Calvi, Guerrieri Emanuele, Ferioli, Buttè, Andreucci, oltre che dei relatori Breganze e Zanibelli.

Nel frattempo il Governo presentò un proprio disegno di legge, ad iniziativa del Ministro del lavoro del tempo, onorevole Zaccagnini (disegno di legge n. 1893 presentato il 2 gennaio 1960). Praticamente il disegno di legge del Governo fornì una ulteriore base di riferimento per la stesura di un nuovo testo, opera cui si dedicò il Comitato nel corso di n. 7 sedute.

Compiuto tale lavoro, in data 15 luglio 1960 furono convocate le Commissioni riunite e la discussione sullo schema predisposto dal Comitato ristretto indicò l'utilità di apportare alcune modifiche, in particolare all'articolo 1 e all'articolo 2.

Poiché ciò mutò per alcuni aspetti la logica generale del provvedimento, l'intero testo con le modifiche accolte venne rimesso di nuovo all'esame sistematico del Comitato ristretto, ai lavori del quale parteciparono sempre il Ministro del lavoro Sullo ed il Sottosegretario Calvi, che diedero un positivo contributo alla fissazione di alcune norme ed alla conciliazione dei diversi punti di vista contenuti nei tre progetti in esame.

Nel successivo esame degli articoli appaiono dettagliatamente le conclusioni, cui pervenne su ogni punto in discussione, il Comitato ristretto.

I relatori desiderano, a questo punto, rispondere alla sollecitazione dei componenti del Comitato ristretto, sottolineando alcune norme che furono oggetto del dibattito.

Trattasi in particolare, degli emendamenti all'articolo 5 e all'articolo 7, proposti rispettivamente dall'onorevole Calvi e dall'onorevole Zoboli ed altri. Quello dell'onorevole Calvi riguardante le modalità di richiesta agli Uffici di collocamento del nulla osta per la manodopera da assumersi con contratto a termine; quello dell'onorevole Zoboli ed altri riguardante la estensione della disciplina delle riassunzioni dei lavoratori licenziati per riduzione di personale, anche se aventi un rapporto a tempo determinato.

In ambo i casi il Comitato ristretto si è espresso nel senso che gli emendamenti indicati, richiamantisi agli articoli relativi alla legge 29 aprile 1949, n. 264, nell'ipotesi non avevano ragione di essere accolti, intendendosi che le stesse norme trovavano applicazione in ogni caso, indipendentemente dalla natura del contratto di lavoro.

Altre due norme (riguardanti rispettivamente gli istituti contrattuali che debbono trovare applicazione anche nel caso dei contratti a termine purché non incompatibili obiettivamente con la natura del contratto stesso, nonché l'applicazione della nuova disciplina nei confronti dei dipendenti dello Stato) hanno trovato successivo inserimento nell'articolo 5 e nell'articolo 10 della nuova disciplina, sicché non esigono particolari richiami.

Il dibattito che si sviluppò in Comitato ristretto e successivamente nelle Commissioni riunite che, in data 25 maggio 1961, approvarono il testo sul quale ora abbiamo l'onore di riferire, fu ampio ed approfondito. Non mancarono vari punti di vista derivanti da una diversa valutazione dei problemi connessi a tale tipo di contratto. Ma il buon proposito dei colleghi di giungere ad una conclusione valida e nel contempo rispettosa di alcune esigenze di carattere generale, favorì lo stabilirsi di un punto di equilibrio fondamentale sul quale la Commissione concordò.

La disciplina – come venne sostanzialmente ammesso da tutti – deve esser chiara ed esatta, senza scendere alla casistica. Non è la severità delle norme repressive o il rigore delle penalità che riesce ad impedire l'adozione del contratto a termine, bensì una disciplina tale da rendere questo contratto oneroso per l'impresa quanto quello a tempo indeterminato. È naturale che l'imprenditore tenda ad eludere una qualsiasi disciplina legislativa per realizzare un proprio tornaconto, per fare cioè delle economie a danno dei lavoratori dipendenti, anche se le esigenze della organizzazione aziendale non lo richiedono.

Di fronte a questa realtà, appare evidente come, nell'ipotesi in cui il contratto adottato per eludere una disciplina generale viene ad essere ugualmente oneroso, immediatamente ne riesca scoraggiato il tentativo di abuso. In parole povere, non si sceglie la via dell'eccezione alla regola se non ne deriva alcun tornaconto.

Richiamandosi a questo principio di carattere generale, il Comitato ha predisposto il testo che attualmente è al vostro esame, avendo su di esso espresso il consenso le Commissioni riunite. La disciplina ci appare sufficientemente chiara e di non dubbia interpretazione.

Unanimemente non è stato accolto il principio di impedire per ogni eventualità e in ogni caso il contratto a termine. bensì di disciplinarne la formazione.

Non si sono stabilite penalità eccezionali, ma si è fatto ricorso alla disciplina prevista dalla legge sui minimi di trattamento economico e normativo (legge 14 luglio 1959, n. 741).

Non si è stabilita una casistica molto ampia per la quale è ammessa l'adozione del contratto a termine, ma sono state identificate nell'articolo 1 le condizioni che prevedibilmente possono determinarsi e che ammettono l'adozione di tale disciplina. Non si è voluto stabilire una durata massima, come alcuni proponevano, di due, tre o sei mesi che fosse unica e non superabile.

Altresì la rinnovazione del contratto non è drasticamente impedita. Si sono introdotte però delle regole per impedire l'adozione abusiva del sistema della rinnovazione dei contratti alla loro scadenza.

In questa unica condizione è apparso indispensabile la fisssazione di un termine entro il quale può o meno essere rinnovato il contratto precedente.

Il Comitato ristretto e le due Commissioni hanno elencato poi alcune clausole: il contratto dovrà essere scritto; al lavoratore dovrà essere consegnata la copia dello stesso, così da evitare ogni possibile controversia in sede di applicazione.

Gli istituti contrattuali che normalmente regolano il contratto a tempo indeterminato sono stati resi obbligatori anche per il contratto a termine, salvo quelle discipline che non appaiono manifestamente in contrasto con i principî su cui si fonda il contratto a tempo determinato.

Nell'obiettivo di creare una parità di costo del contratto a termine rispetto a quello a tempo indeterminato, è stato sancito anche l'obbligo di corresponsione di una indennità di fine lavoro, in altri termini di una indennità di licenziamento. La distinzione adottata realizza l'obiettivo sopra richiamato ed è apparsa compatibile con la natura del contratto a termine.

Anche per quanto si riferisce ai salariati fissi dell'agricoltura, il cui contratto ha una natura non perfettamente definita, le Commissioni, accettando il disegno di legge del Governo, hanno preferito mantenere in vigore per la categoria dei salarati la disciplina di cui alla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modifiche. È parsa questa la soluzione più equa, pur ammettendo che attualmente si sta attraversando un periodo in cui la posizione contrattuale del lavoratore agricolo sta adeguandosi a nuove esigenze nella evoluzione in atto nel settore.

Nell'equilibrio delle varie clausole qui sommariamente riassunte, si è potuto concludere con l'abolizione dell'articolo 2097 del Codice civile cui non si può disconoscere una certa validità, malgrado le carenze già denunciate.

Ne è derivata, ad avviso dei relatori, una disciplina sufficientemente organica, nonché realistica della materia; non inflazionata da posizioni rigide né colma di incertezze o di lacune, che favoriscano gli abusi ed i contrasti sul piano interpretativo ed applicativo una disciplina che sostanzialmente non esclude che alcune esigenze di produzione esigano l'adozione del contratto a termine nei casi in cui si riveli obbiettivamente più idoneo alle necessità organizzative dell'impresa, senza pregiudicare o ledere gli interessi dei lavoratori.

Al contratto a termine si dovrà ricorrere soltanto quando esistono le condizioni previste dalla legge, essendo normale l'adozione del contratto a tempo indeterminato.

Si può osservare che questa disciplina fa grazia di alcune preoccupazioni genericamente manifestate da ambienti che temevano una eccessiva rigidità, così da tornare lesiva degli interessi della produzione, né d'altra parte si è voluto anteporre l'interesse esclusivo dell'organizzazione aziendale ai comuni diritti ed alle esigenze che i lavoratori giustamente avanzano.

Si è avuto cura – e l'obiettivo è, ad avviso dei relatori, in buona parte, raggiunto – di dare luogo ad una disciplina sufficientemente chiara e precisa, che non faciliti contrasti di interpretazione. I diritti di chi lavora e le esigenze rispettabili della organizzazione dell'impresa sono stati interpretati in modo aderente alla situazione in atto e alla prevedibile loro evoluzione.

7. — ILLUSTRAZIONE DEL TESTO DELLA COMMISSIONE

La panoramica generale delle linee della nuova disciplina legislativa del contratto a termine, quale essa si è venuta formando attraverso la discussione prima del Comitato ristretto e poi delle Commissioni riunite lavoro e giustizia, va ora integrata con una specifica illustrazione delle singole disposizioni di cui si compone il testo che ci onoriamo di proporre alla vostra attenzione.

Procediamo per singoli articoli.

Art. 1. — Questo articolo costituisce il cardine fondamentale della nuova disciplina. Il 1° comma riconferma il principio della normale durata indeterminata del rapporto di lavoro come presunzione generale, di fronte a cui il contratto a termine assume il carattere di eccezione. Questa disposizione si inserisce coerentemente nella tradizione legislativa che prende le mosse dall'articolo 1 della legge sull'impiego privato ed è consacrata nell'attuale articolo 2097.

Il 2° comma specifica, elencandole tassativamente, le condizioni sostanziali che rendono valida l'apposizione del termine alla durata del contratto. Tali condizioni rappresentano, nel nuovo testo, una chiarificazione e, soprattutto, una integrazione di quel generico requisito della specialità, che già prevedono la legge sull'impiego privato e l'articolo 2097 del Codice civile. Il quadro dei requisiti sostanziali di validità del termine si è così allargato e nello stesso tempo specificato e precisato con la previsione di quattro distinte ipotesi, che sole possono consentire l'apposizione del termine:

a) il carattere stagionale dell'attività lavorativa;

b) la necessità di sostituire lavoratori assenti e per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

d) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazione, da quelle normalmente impiegate o limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'ambito dell'azienda.

Il 3° comma prevede l'atto scritto come requisito formale che integra i requisiti sostanziali, di cui al 2° comma.

Il sistema alternativo di requisiti previsto dall'articolo 2097 – specialità del rapporto, atto scritto – è completamente superato e il requisito dell'atto scritto si cumula con le varie ipotesi che obiettivamente giustificano la durata a termine del rapporto.

Importante è il quarto comma che prevede la determinazione, per via di decreto del Presidente della Repubblica, da emanarsi entro un anno dalla entrata in vigore della legge, delle varie attività stagionali. Nel frattempo si applicherà il decreto ministeriale 11 dicembre 1939, che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodo di durata inferiore a sei mesi.

Art. 2. — Il 1° comma prevede la possibilità di proroga del termine alle seguenti condizioni:

a) che non avvenga per più di una volta e per un periodo di tempo non superiore alla durata del contratto iniziale;

b) la proroga sia giustificata da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alle stesse attività lavorative per le quali è stato stipulato il contratto iniziale.

Il 2° comma regola il punto, forse più critico, della disciplina attuale: la rinnovazione tacita del contratto. A questo proposito il testo approvato fissa disposizioni concernenti rispettivamente l'ipotesi della continuazione e dell'interruzione temporanea:

a) la continuazione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine trasforma il contratto in rapporto a tempo indeterminato; si stabilisce in materia una presunzione assoluta;

b) il contratto si considera a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto entro un periodo di 15 o 30 giorni dopo la scadenza del contratto rispettivamente inferiore e superiore a 6 mesi, e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge.

Art. 3. — In questa disposizione si prevede lo spostamento dell'onere di provare la esistenza delle condizioni giustificative dell'apposizione del termine a carico del datore di lavoro. Questo principio deve considerarsi in logica connessione con la presunzione generale a favore della durata indeterminata del rapporto.

Per chi ha manifestato qualche apprensione sulla novità di questo principio, che può essere interpretato come una deviazione rispetto ai principî generali in tema di prova, è bene far osservare che esso è diretto a precostituire un più efficace mezzo di tutela per il lavoratore, che in base alla disciplina attuale – ed è questo un motivo della sua insufficienza – è spesso costretto a dare prove difficoltose, come, ad esempio, a dimostrare che, nel caso di atto scritto, manca la specialità del rapporto o vi è intento di frodare la legge. L'interesse che con questa innovazione normativa si vuole tutelare è, quindi, tale da giustificare appieno il principio che si è introdotto.

Art. 4. — Disciplina il recesso del contratto dei dirigenti tecnici ed amministrativi, trascorso un certo tempo dalla stipulazione del contratto stesso e rispettando l'articolo del Codice civile in materia di preavviso.

Art. 5. — Questa norma realizza un allineamento, sul piano della tutela economica e normativa, del contratto a termine col contratto a tempo indeterminato. Al prestatore di lavoro assunto con contratto a termine spettano:

a) le ferie;

b) la tredicesima mensilità o gratifica natalizia;

c) un premio di fine lavoro (che praticamente equivale alla indennità di anzianità);

d) ogni altro diritto previsto dai contratti collettivi, purché compatibile obiettivamente con la natura del rapporto. Non si è potuto mantenere una disciplina del tutto rigida, senza consentire la previsione che alcuni istituti contrattuali non si adattino obiettivamente alla natura dei contratti a termine.

I benefici di cui alle lettere *a*), *b*), *c*), dovranno essere proporzionati al periodo di lavoro prestato e corrisposti nella misura prevista dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità.

Art. 6. — La norma esclude dall'ambito di applicazione della disciplina proposta i rapporti di lavoro dei salariati fissi, regolati dalla legge 15 agosto 1949, n. 533, e successive modificazioni. Di fronte a questi rapporti, di natura incerta, anche se la Cassazione tende a classificarli come contratti a termine con durata minima biennale a favore del lavoratore, il legislatore poteva scegliere tre vie: o non menzionarli, o estendere ad essi le nuove norme, o escluderli. La terza soluzione è parsa la migliore, dato il carattere del tutto peculiare di questi rapporti, oggi sottoposti ad un intenso processo di revisione sul piano giuridico e sul piano economico e sociale.

La prima via sarebbe stata la peggiore, perchè avrebbe creato una profonda situazione di incertezza, circa l'applicabilità o meno della nuova disciplina. La seconda soluzione avrebbe creato difficili problemi di adattamento di questa peculiare esperienza di rapporti, non riducibili, sul piano della disciplina specifica, entro il quadro delle norme generali stabilite per il contratto a termine.

Art. 7. — Prevede sanzioni nel caso di inosservanza degli obblighi previsti dalla legge. Si tratta di aspetto innovativo, che ha lo scopo di scoraggiare l'adozione del contratto a termine al di fuori delle condizioni esplicitamente previste.

Art. 8. — È stata affidata la vigilanza sull'applicazione di questa, come delle altre leggi, al Ministero del lavoro, che la esercita mediante gli Ispettorati provinciali.

Art. 9. — Abroga espressamente l'articolo 2097 del Codice civile, aderendo in tal senso al disegno di legge governativo. Altra soluzione poteva essere quella di modificare parzialmente oppure di sostituire l'articolo 2097, ma in armonia con le considerazioni precedentemente esposte, la via più idonea per stabilire la certezza del diritto in materia è stata quella di sopprimere l'articolo 2097 del Codice civile.

Art. 10. — Ripete integralmente, salvo un perfezionamento formale, la norma contenuta nella legge per gli appalti di mano d'opera. Ai commissari è apparso giusto che la stessa disciplina cui dovranno sottostare gli imprenditori privati regoli anche lo Stato nei confronti dei propri dipendenti. La necessità di emanare questa norma deve comunque conciliarsi con il tempo indispensabile affinché nelle pubbliche amministrazioni non si determinino disfunzioni dannose per i pubblici servizi. A tale ragione si deve il periodo di un anno per la pubblicazione del decreto che dovrà disciplinare la materia.

Art. 11. — Anche nella legge degli appalti è stato stabilito un congruo periodo di tempo prima che la nuova disciplina entrasse in vigore. Altrettanto si è fatto in questo caso, pur limitandone il periodo, e ciò nella convinzione che la immediata entrata in vigore avrebbe potuto determinare conseguenze non chiaramente prevedibili, mentre, come auspicano le Commissioni, 90 giorni di tempo potranno consentire all'impresa di far fronte alle proprie necessità tecnico-organizzative, disponendosi a dare integrale e completa applicazione alla nuova legge.

CONCLUSIONE

Questa, onorevoli colleghi, la disciplina con la quale si intende mettere ordine in una materia fatta oggetto di frequenti discussioni e di notevole attenzione.

I relatori, presentandola e consigliandone la integrale approvazione affinché parziali modifiche non abbiano ad alterare l'armonia del

testo, non si fanno eccessive illusioni sulla efficacia della norma. Ne sostengono la validità e la sufficiente chiarezza; sono convinti della sua utile applicazione e convengono che possa adeguatamente disciplinare il fenomeno dei contratti a termine e, soprattutto, gli abusi cui esso ha dato luogo. Non si illudono che ogni abuso sia eliminato e che le evasioni siano drasticamente stroncate.

Ricordano perciò che anche questa legge, come tutti gli strumenti legislativi che operano sui fenomeni sociali, ha in sé limiti obiettivi. Ed il primo tra questi è dato dalla reale adattabilità della norma alla realtà dell'ambiente; alla rispondenza delle stesse alle caratteristiche del fenomeno nonché ai fattori che la determinano.

Vi è poi il limite della conoscenza della disciplina nuova; della tradizione cui si è dato vita con il tempo ed il cui superamento non è facile quanto si possa pensare; inoltre vi sono le forti remore del tornaconto e della speculazione, che, nel complesso, costituiscono limiti obbiettivamente non trascurabili alla efficacia assoluta delle leggi che regolano la materia del lavoro.

Per questo non sempre le radicali innovazioni possono essere totalmente efficaci in tale campo, mentre le innovazioni ed il perfezionamento delle discipline vigenti possono essere un rimedio efficace, contro gli abusi e le evasioni.

È opportuno, di conseguenza, tener conto, da una parte, delle esigenze di rispettare l'evoluzione legislativa in atto, precisando e migliorando le norme che già sono patrimonio della nostra tradizione giuridica, dall'altra, della necessità di non urtare drasticamente contro la realtà economico-sociale entro cui si cala la nuova disciplina.

Ai relatori sembra di aver dimostrato che la nuova normativa è in linea con la evoluzione giuridica poiché perfeziona principî vigenti, colma lacune che l'esperienza e la dottrina hanno rilevato, pone dei divieti resisi manifestamente necessari, ma tiene, nella sostanza, conto di quanto è stato utilmente disposto e disciplinato in passato. Questa normativa ci sembra perciò non tanto una drastica innovazione quanto una naturale evoluzione del diritto vigente. Inoltre ci pare che tenga conto della realtà: innova pur non sovvertendo, colpisce senza stroncare, sollecita la libertà di disporre nell'ambiente aziendale, in modo di tener conto delle esigenze produttive, ma nel contempo impone l'osservanza ed il rispetto del diritto di chi lavora, non urta con la situazione obbiettiva, tuttora caratterizzata da una evoluzione economico-produttiva e sociale in atto.

L'esperienza non confortante e purtroppo – per molti lati – preoccupante di alcune recenti leggi che hanno innovato lo strumento legislativo in tema di rapporto di lavoro, non dovrebbe ripetersi in questo caso, poiché questa disciplina non è ispirata al principio della radicale innovazione e non urta con i limiti obbiettivamente legati all'ambiente economico-produttivo.

Un'ultima osservazione: nel contrasto tra la tesi della legislazione di incentivo e quella di divieto, cui si vorrebbe alternativamente attribuire facoltà quasi miracolistiche nel campo del lavoro, ci pare che si possa giudicare il testo qui formulato dalle Commissioni riunite non come una scelta ma un opportuno uso del criterio della legislazione di incentivo impedendo però l'abuso e ponendo limiti ragionevoli all'assoluta libertà di cui si vorrebbe disporre in dispregio dell'interesse altrui.

Una disciplina che tenga conto del buono e del valido tra le due tesi è quella sostanzialmente qui accolta, nel proposito di rispondere al precetto di tutelare il più debole e di rivolgere alla cura degli interessi del lavoro la più attenta e responsabile azione legislativa.

Per queste ragioni i relatori si onorano di raccomandare la presente proposta alla approvazione della Camera.

BREGANZE E ZANIBELLI, *Relatori*.

DISEGNO DI LEGGE
DEL MINISTERO

—

N. 1893

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 tempo-

TESTO DELLE COMMISSIONI

—

N. 1893

ART. 1.

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.

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

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale 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 nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

L'elenco delle attività di cui al 2° comma, lettera *a*), sarà determinato con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, entro un anno dalla pubblicazione della presente legge. L'elenco suddetto potrà essere successivamente modificato con le medesime procedure. In attesa dell'emanazione di tale provvedimento, per la determinazione di dette attività si applica il decreto ministeriale 11 dicembre 1939 che approva l'elenco delle lavorazioni che si compiono annualmente in periodi di durata inferiori a sei mesi.

ART. 2.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavo-

ranea 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 modificazioni.

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*.

ratore, eccezionalmente prorogato, non piú di una volta o per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore. Il contratto si considera egualmente a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di quindici ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge.

ART. 3.

L'onere della prova relativa alla obiettiva esistenza delle condizioni che giustificano sia l'apposizione di un termine al contratto di lavoro sia l'eventuale temporanea proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

ART. 4.

È consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti amministrativi e tecnici, i quali possono, comunque, recedere da essi trascorso un triennio e 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 tredicesima 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, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari alla indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

ART. 6.

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

ART. 7.

Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 1, terzo comma, e dall'articolo 5 della presente legge il datore di lavoro è punito con una ammenda da lire 5.000 a lire 100.000 per ogni lavoratore cui si riferisce la inosservanza stessa.

ART. 8.

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che la esercita attraverso l'Ispettorato del lavoro.

ART. 9.

L'articolo 2097 del Codice civile è abrogato.

ART. 10.

Entro un anno dalla pubblicazione della presente legge, con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta congiunta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale e dei ministri competenti, di concerto con il Ministro per la riforma burocratica, saranno emanate le norme per adeguare la disciplina dei contratti di lavoro dei lavoratori assunti a termine dalle Amministrazioni statali e dalle aziende autonome dello Stato, alle disposizioni di cui alla presente legge.

ART. 11.

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

PROPOSTE DI LEGGE

—

N. 132

ART. 1.

Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato salvo che il termine non risulti da atto scritto ed inoltre il datore di lavoro non fornisca la prova che le opere e i servizi oggetto del contratto obbediscano alle condizioni di cui all'articolo seguente. Deve risultare, in ogni caso, escluso che l'apposizione del termine sia stata fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato.

Copia dell'atto scritto, di cui sopra, contenente tutti gli estremi del contratto, dovrà essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

ART. 2.

L'apposizione di un termine al contratto di lavoro è consentita per le opere, le lavorazioni ed i servizi temporanei, straordinari o stagionali compresi in un ciclo non superiore a 6 mesi.

Il Governo è delegato ad emanare, entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, un decreto contenente le tabelle delle lavorazioni e dei servizi di cui al comma precedente, previa consultazione di una Commissione composta di rappresentanti delle più importanti organizzazioni sindacali di lavoratori e di datori di lavoro a carattere nazionale da nominarsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

ART. 3.

Fuori dei casi previsti dall'articolo precedente, il contratto a tempo determinato sarà consentito qualora l'apposizione del termine sia fatta nell'evidente interesse del lavoratore.

In tal caso si applica il 4° comma dell'articolo 2097 del Codice civile.

ART. 4.

La continuazione della prestazione lavorativa dopo la scadenza del termine, o la assegnazione del lavoratore ad un compito diverso da quello per cui fu legittimamente assunto a tempo determinato, ha come effetto la trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, nonostante qualsiasi patto in contrario.

La trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato consegue anche alla stipulazione di un nuovo contratto a tempo determinato, fra due medesime parti, entro 3 mesi dalla scadenza di un precedente contratto a tempo determinato.

ART. 5.

Il datore di lavoro è tenuto, in ogni caso di contratto di lavoro a tempo determinato e nonostante qualsiasi patto in contrario, all'osservanza, nei confronti del prestatore d'opera, degli obblighi derivanti dall'applicazione del trattamento economico e normativo e degli adempimenti assicurativi, previdenziali ed assistenziali imposti dalle leggi sociali e dagli accordi della categoria di appartenenza.

I benefici relativi alle ferie, alla gratifica natalizia e alla indennità di anzianità ed ogni altro contemplato – in rapporto ad un anno di servizio – dai contratti collettivi in vigore spetteranno al lavoratore assunto a tempo determinato in proporzione alla frazione di anno di servizio compiuta.

ART. 6.

Il datore di lavoro, nei riguardi dei lavoratori precedentemente occupati con contratto a tempo determinato e dopo la cessazione del rapporto, è tenuto all'osservanza degli stessi obblighi che vigono, nei riguardi dei lavoratori licenziati per la riduzione di personale, a norma dell'ultimo comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sull'avviamento al lavoro.

ART. 7.

Il datore di lavoro dovrà notificare all'Ufficio del lavoro competente, entro 5 giorni dalla loro stipulazione, e prima dell'inizio della loro esecuzione, tutti i contratti a tempo determinato che esso contragga, fornendo:

a) le generalità dei lavoratori interessati ai contratti stessi;

b) le condizioni dei medesimi contratti;

c) la natura dell'attività e dell'opera che forma oggetto dei contratti;

d) le indicazioni delle condizioni di cui all'articolo 2 della presente legge.

Le notifiche di cui sopra saranno ostensibili a chiunque ne faccia richiesta anche verbale all'Ufficio del Lavoro.

Per i contratti a tempo determinato già stipulati alla data di entrata in vigore della

presente legge, la notifica di cui sopra dovrà essere eseguita dal datore di lavoro entro 30 giorni dalla data stessa.

ART. 8.

Salve le sanzioni che derivano da altre norme di legge, i datori di lavoro e i dirigenti di azienda che si rendano responsabili di violazione delle norme di cui agli articoli 5, 6 e 7 della presente legge sono puniti con l'ammenda di lire 2.000 per ogni lavoratore occupato e per ogni giorno di sua occupazione; in caso di recidiva l'ammenda è raddoppiata.

Alla stessa pena saranno assoggettati anche i datori di lavoro che non consegnino al lavoratore la copia del contratto a tempo determinato che gli compete ai sensi del secondo comma dell'articolo 1 della presente legge.

ART. 9.

La vigilanza sull'applicazione della presente legge è affidata agli Ispettorati del lavoro.

N. 135

ART. 1.

L'articolo 2097 del Codice civile è sostituito dal seguente:

« La stipulazione del contratto di lavoro avviene normalmente a tempo indeterminato.

Le parti possono convenire, con atto scritto, a pena di nullità, l'apposizione di un termine con la indicazione specifica delle ragioni per le quali si costituisce il rapporto a tempo determinato.

Il contratto si presume a tempo indeterminato qualora il datore di lavoro non fornisca la prova che il contratto a termine è stato convenuto in relazione ad una delle seguenti condizioni:

a) carattere stagionale della prestazione di lavoro sempreché la scadenza del termine cada nel periodo nel quale si esaurisce l'attività stagionale. Con regolamento saranno fissate, entro tre mesi dall'entrata in vigore della seguente legge, le tabelle delle lavorazioni stagionali;

b) necessità di sostituire lavoratori temporaneamente assenti. In questo caso dovrà essere nominativamente indicato nel contratto il lavoratore che si sostituisce e la causa della sostituzione;

c) carattere straordinario od occasionale della prestazione di lavoro tale da richiedere, per un periodo determinato e previsto, un impiego di mano d'opera eccedente quella normale dell'azienda;

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

Nei casi di cui alle lettere *c*), *d*), il contratto a termine potrà essere ammesso soltanto se la durata convenuta del rapporto corrisponda al periodo di tempo prevedibile necessario per esaurire la situazione particolare che ha reso ammissibile il rapporto a tempo determinato, secondo le ipotesi indicate nei citati paragrafi ».

ART. 2.

La prestazione dell'attività lavorativa, dopo la scadenza del termine, ha come effetto la trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato.

L'interruzione temporanea del contratto di lavoro non impedisce la sua trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

ART. 3.

I contratti a termine devono essere notificati dal datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro competente nel termine di cinque giorni dalla loro stipulazione. La notifica deve contenere le seguenti indicazioni:

a) generalità dei lavoratori assunti;

b) natura dell'attività e dell'opera cui essi sono addetti;

c) motivi che giustificano l'apposizione del termine.

L'Ispettorato del lavoro, previo parere delle organizzazioni sindacali, autorizza l'inclusione del contratto nell'elenco dei contratti a termine, che sarà costituito presso ogni Ispettorato.

Gli elenchi di cui al precedente comma sono pubblici e chiunque ne potrà prendere visione, previa domanda in carta semplice al competente Ispettorato del lavoro.

ART. 4.

La notifica dei contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge dovrà essere effettuata dal datore di lavoro entro quindici giorni dalla data suddetta.

In caso di violazione dell'obbligo di notifica di cui al comma precedente e al 1° comma

dell'articolo 3 il datore di lavoro è punito con l'ammenda di lire 1.500 per ogni lavoratore assunto e per ogni giornata di lavoro, pena raddoppiata in caso di recidiva.

ART. 5.

Il contratto a termine deve assicurare al lavoratore il diritto all'indennità di anzianità, ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, nonché ai ratei derivanti dai benefici di quegli istituti contrattuali previsti per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'indennità di anzianità sarà stabilita sulla base di quella spettante per il periodo di attività lavorativa prestata.

ART. 6.

Qualora il contratto di lavoro sia stipulato per una durata superiore a sei mesi se si tratta di operai e impiegati tecnici, o a tre mesi se si tratta di impiegati amministrativi, o a cinque anni se si tratta di dirigenti, il lavoratore può recedere da esso trascorsi rispettivamente sei o tre mesi o cinque anni, salvo l'obbligo del preavviso al datore di lavoro.