

CAMERA DEI DEPUTATI N. 812

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

ORTONA, NOCE TERESA, BALTARO, SCARPA, INVERNIZZI

Annunziata il 12 aprile 1954

Regolamentazione dei contratti di lavoro a tempo determinato

ONOREVOLI COLLEGHI! — I contratti di lavoro a tempo determinato sono attualmente regolati dall'articolo 2097 del Codice civile. È peraltro generalmente riconosciuto che tale regolamentazione, la quale poteva forse essere adeguata un tempo, non è oggi giorno consona alle moderne esigenze di tutela della concreta libertà dei lavoratori.

La situazione è abbastanza nota per poter essere illustrata attraverso documenti ufficiali in materia.

Ad una interrogazione con risposta scritta (n. 72) presentata il 27 giugno 1953 dall'onorevole Ortona « per sapere se — in considerazione del dilagare, oltre i limiti di un'applicazione di buona fede dell'articolo 2097 del Codice civile, dell'uso di assumere a tempo determinato i lavoratori e specialmente le lavoratrici di certi settori industriali — non ritiene opportuno (il Ministro del lavoro e della previdenza sociale) incaricare gli Ispettorati del lavoro di compiere un'inchiesta in materia, ai fini di un ritorno alla normalità », veniva risposto il 22 agosto come segue: « Non è sfuggita all'attenzione di questo Ministero la diffusa tendenza delle aziende ad assumere lavoratori con contratto a termine, anche quando non ricorrano le condizioni per una esatta applicazione dell'articolo 2097 del Codice civile. Poiché tale tendenza implica, indubbiamente, minori garanzie nella tutela dei rapporti di lavoro, si è in grado di comuni-

care che, con apposita circolare n. 23552 in data 4 corrente, gli Ispettorati del lavoro e gli Uffici regionali del lavoro sono stati interessati a svolgere opportune indagini sulle cause e sulla effettiva entità del fenomeno in questione, nonché sui settori produttivi o località di maggiore rilevanza ».

Nella circolare ministeriale citata è tra l'altro detto: « Pervengono a questo Ministero diverse segnalazioni su una sempre più diffusa tendenza da parte di aziende ad assumere i lavoratori con contratto a termine, anche quando non ricorrano le condizioni per una esatta applicazione dell'articolo 2097 del Codice civile ». E più oltre: « Una diffusa estensione del fenomeno sopraindicato non manca di destare preoccupazioni a questo Ministero, per le minori garanzie che l'attuazione di esso determina nella tutela dei rapporti di lavoro e per i giustificati malumori che il fenomeno stesso può produrre nelle classi lavoratrici e nelle associazioni sindacali che i loro interessati rappresentano ». Il problema viene finalmente definito dal Ministro « di importanza sociale non trascurabile ».

Nella circolare stessa si trova peraltro un passo, che deve essere tenuto presente, vuoi perchè sottolinea l'insufficienza dell'articolo 2097 del Codice civile, vuoi ancora perchè condiziona le innovazioni che al citato articolo debbono essere apportate. Nota infatti il

Ministro che « la natura civilistica della norma predetta vieta un intervento coattivo da parte degli organi di vigilanza e di polizia giudiziaria per il rispetto della stessa, spettando la sua interpretazione ed applicazione all'Autorità giudiziaria unicamente su richiesta delle parti ritenute lese nei propri diritti ».

Ciò premesso, risulta abbastanza evidente lo scopo cui mira la presente proposta di legge. Essa mira ad evitare o a ridurre gli abusi che in materia di assunzione a tempo determinato vengono compiuti da parte di certi datori di lavoro, senza pesare in alcun modo su tutti quei datori di lavoro seri ed onesti, i quali non usano ricorrere alle assunzioni a termine se non in caso di effettiva necessità. La proposta di legge vuole cioè che il contratto a termine sia impiegato soltanto agli scopi per i quali viene ufficialmente istituito e non invece allo scopo di esercitare un ricatto sul lavoratore più debole e di danneggiarlo sul piano economico a vantaggio del datore di lavoro, realizzandosi così, attraverso una applicazione sostanzialmente illegittima di un articolo di legge, un vero indebito arricchimento.

A tali fini mirano i cinque articoli che vengono sottoposti alla vostra attenzione.

Il primo articolo, rispetto all'articolo 2097 del Codice civile, innova essenzialmente nel punto in cui pone a carico del datore di lavoro l'onere della prova della giustificazione oggettiva dell'apposizione del termine. Tale norma appare di evidente equità: se così non fosse e cioè se l'onere della prova spettasse al lavoratore, ciò sarebbe nella maggioranza dei casi estremamente difficile per non dire impossibile, tanto che la legge potrebbe apparire quasi un'irrisione. La stessa estrema scarsità di giurisprudenza in materia di fronte ad un fenomeno tanto diffuso da creare preoccupazioni non solo negli ambienti sindacali, ma anche in quelli governativi, è dimostrazione del fatto che in generale i lavoratori, le organizzazioni sindacali e i loro legali ritengono scarsamente utile ricorrere alla Magistratura sulla sola base dell'articolo 2097 del Codice civile.

Altra innovazione importante è portata dall'articolo 2, il quale mira ad evitare, nel limite del possibile, che il contratto a termine possa diventare una speculazione economica a danno del lavoratore, togliendosi così un incentivo a violare lo spirito della legge.

A proposito dell'articolo 4 deve essere richiamato il passo della circolare ministeriale precedentemente citato. La natura civilistica del rapporto sconsiglia, nell'attuale situazione della nostra legislazione, di dare agli Ispettorati del lavoro poteri di intervento diretto in materia. D'altra parte non sarebbe giusto che, dopo che il Ministero del lavoro ha sentito l'esigenza di far compiere un'inchiesta in materia, non fosse dato al Ministero stesso il modo e il mezzo di seguire l'andamento del fenomeno. A ciò provvede appunto l'articolo 2 per mezzo dell'obbligo della registrazione dei contratti a termine presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio. A questa registrazione viene dato carattere di pubblicità; e non senza serio motivo. Si è detto sopra come la natura del rapporto non consenta, oggi, un intervento coattivo atto a reprimere gli abusi. Tale funzione deve continuare quindi ad essere assolta dall'Autorità giudiziaria, la quale peraltro può intervenire soltanto su richiesta del lavoratore interessato. È noto a chiunque abbia familiarità con la vita di fabbrica che l'abuso dei contratti a termine si verifica soprattutto a danno dei lavoratori più deboli e meno qualificati, quelli cioè che più facilmente possono essere anche impediti, attraverso pressioni morali e materiali di vario genere, di ricorrere alla Magistratura (come in effetti avviene nella generalità dei casi), creandosi così una pratica limitazione per il lavoratore della sua libertà di ricorrere al magistrato. La pubblicità degli elenchi dei contratti a termine mette le organizzazioni sindacali in grado di seguire il fenomeno e ciò può essere senza dubbio un elemento di moralizzazione e può, di per sé evitare un grande numero di postume contestazioni.

L'articolo 5 contiene le disposizioni penali.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

L'articolo 2097 del Codice civile è modificato come segue:

« Il contratto di lavoro è fatto normalmente a tempo indeterminato.

Le parti potranno convenire, per iscritto a pena di nullità della clausola relativa, che al contratto sia apposto un termine.

L'apposizione del termine, tuttavia, si presume come fatta per eludere le disposizioni riguardanti il contratto a tempo indeterminato e, conseguentemente, è priva di effetto, qualora il datore di lavoro non fornisca una prova rigorosa che essa è stata imposta dalla natura speciale dell'attività esercitata o dalla durata dell'opera da eseguirsi.

Se la prestazione di lavoro continua dopo la scadenza del termine il contratto si considera a tempo indeterminato. L'interruzione temporanea del rapporto di lavoro non impedisce detta trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato ».

ART. 2.

Qualunque sia la durata il contratto a termine dovrà assicurare ai lavoratori una indennità di anzianità corrispondente a quella stabilita per non meno di un anno compiuto di servizio o un'indennità maggiore in rapporto alla durata del contratto superiore all'anno, nonché i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

ART. 3.

Se il contratto di lavoro è stato stipulato per una durata superiore a tre anni o a cinque se si tratta di dirigenti, il lavoratore può recedere da esso trascorsi rispettivamente tre o cinque anni, salvo l'obbligo del preavviso al datore di lavoro.

ART. 4.

Il datore di lavoro dovrà notificare all'Ispettorato del lavoro competente entro giorni 10 dalla loro stipulazione tutti i contratti a termine che esso contragga indicando le generalità dei lavoratori assunti, le condizioni del contratto, la natura dell'attività o dell'opera a cui essi sono addetti ed il motivo che giustifica l'apposizione del termine al contratto.

Gli elenchi dei contratti a termine saranno pubblici e chiunque potrà prenderne visione previa domanda in carta semplice rivolta all'Ispettorato del lavoro competente.

Per i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge la notifica di cui al primo comma dovrà essere eseguita dal datore di lavoro entro trenta giorni dalla data suddetta.

ART. 5.

Il datore di lavoro che contravviene all'obbligo di notifica di cui ai commi primo e terzo dell'articolo precedente è punito con l'ammenda di lire 1000 per ogni lavoratore assunto e per ogni giornata di lavoro, pena raddoppiata in caso di recidiva.