



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"**

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E MANAGEMENT

PROVA FINALE

"CONTRATTO A TERMINE: DISCIPLINA, CRITICITÀ E NUMERI"

RELATORE:

CH.MA PROF.SSA BARBARA DE MOZZI

LAUREANDA: SONIA TOFFOLETTO

MATRICOLA N. 1065165

ANNO ACCADEMICO 2015 – 2016

INDICE

INTRODUZIONE	1
LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO	3
I LIMITI TEMPORALI DEL CONTRATTO A TERMINE.....	4
IL LIMITE QUANTITATIVO	5
I DIVIETI.....	7
LE PROROGHE, I RINNOVI E LA PROSECUZIONE DI FATTO.....	8
I DIRITTI DI PRECEDENZA E IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE	9
L'OBBLIGO DI FORMAZIONE E I CRITERI DI COMPUTO.....	11
DECADENZA E TUTELE	11
ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE.....	12
DIRETTIVA COMUNITARIA E CONTRATTO A TERMINE: ALCUNE CRITICITÀ	13
BREVE ANALISI DEGLI EFFETTI DELLE RIFORME	17
UNO SGUARDO A LIVELLO NAZIONALE	17
SITUAZIONE TERRITORIALE: REGIONE VENETO	21
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	24
BIBLIOGRAFIA	25

INTRODUZIONE

La crisi economica, iniziata negli Stati Uniti d'America nel dicembre del 2007, si è diffusa in tutto il mondo arrivando anche in Italia. Questa grande recessione ha creato degli squilibri a livello economico e di conseguenza anche nel mercato del lavoro. Si è verificato un drastico aumento del tasso di disoccupazione a seguito della chiusura di molte imprese. In particolare è la categoria dei giovani che ancor oggi soffre maggiormente le conseguenze della crisi riscontrando grandi difficoltà nell'inserimento nel mondo del lavoro.

Per uscire da questo *impasse* i vari governi che si sono succeduti alla guida dell'Italia hanno cercato, attraverso la legiferazione, di trovare una soluzione al problema della disoccupazione e contemporaneamente di rilanciare l'economia nazionale.

In questa tesi ci soffermeremo sulle dinamiche che hanno colpito il mercato del lavoro e in particolar modo analizzeremo la nuova disciplina del contratto a tempo determinato.

Dall'inizio della crisi la disciplina del contratto a termine ha subito molte modifiche. La prima, in termini di rilevanza, è la legge n. 92 del 2012, la c.d. "riforma Fornero" che con l'art. 1, comma 9 inserisce il comma 1bis all'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001 il quale introduce "la possibilità di assumere a termine senza necessità di riferimento ad alcuna determinata ragione, per una prima ed unica volta, per un periodo di non più di 12 mesi, per qualunque tipo di mansione."¹

Con questa modifica si è cercato di rendere più flessibile l'uso del contratto a termine che fino a quel momento era poco usato perché richiedeva la specifica indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive per cui si assumeva. Questa parziale apertura verso il contratto in questione serviva anche come contromisura alla diminuzione di tipologie contrattuali applicabili al lavoro quali partita IVA, contratti a progetto e associazioni in partecipazione. La stipula di un contratto "acausale" prevedeva molti limiti, come già ricordato, ma era un primo passo verso lo sblocco di un mercato del lavoro stagnante, infatti, consentiva al datore di lavoro di provare e verificare le abilità professionali del lavoratore per poi, eventualmente, stipulare un contratto a tempo indeterminato.

Un maggiore ampliamento del contratto a termine "acausale" ci fu con il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99, che introdusse nuove ipotesi di applicazione, ma la svolta ci fu un anno più tardi con il decreto legge 20 marzo 2014, n. 34,

¹ MENGHINI, L., 2014. *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*. ADL. Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 6.

convertito in legge 16 maggio 2014, n. 74, il c.d. “Decreto Poletti”. Questa legge ha eliminato completamente l’obbligo di motivare la stipulazione del contratto a tempo determinato con una ragione oggettiva o soggettiva. In questo modo si è resa questa tipologia contrattuale molto flessibile e utilizzabile da chiunque.

L’indicazione delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive al contratto di lavoro a termine era solo uno dei vari limiti presenti in questo contratto, ma si poteva considerare uno dei più stringenti.

L’ultima modifica, in ordine cronologico è il c.d. “Jobs Act”, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con il quale si è cercato di effettuare un riordino dei contratti di lavoro e nel quale troviamo le modifiche alla disciplina del contratto a termine negli articoli 19–29 del Capo III e articoli 51 e 55 del Capo VII.

Questo è un piccolo excursus storico per introdurre l’argomento che verrà trattato in questa tesi, ovvero la disciplina attuale del contratto a tempo determinato con un’attenzione particolare alle criticità emerse con l’applicazione delle nuove norme. L’elaborato poi si concluderà con una analisi numerica dei primi effetti prodotti da questa nuova disciplina, confrontando l’andamento dei contratti a tempo indeterminato con quelli oggetto di discussione.

LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ha segnato una svolta radicale per l'ordinamento italiano in quanto ha eliminato "la necessità di legare l'assunzione a termine ad una ragione oggettiva o soggettiva qualsiasi e ha sostituito questo requisito sostanziale con requisiti per la singola assunzione esclusivamente temporali e quantitativi."²

L'articolo 1 del decreto legislativo sopracitato prevede espressamente che "Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro". Da questa unica frase si può già capire quali possano essere le intenzioni del legislatore che vuole porre ad un livello di normalità il contratto a tempo indeterminato e rilegare il contratto a termine a semplice variante della forma comune. D'altronde il contratto a termine nasce quando si pone una clausola di termine, senza questo elemento si configurerebbe un contratto a tempo indeterminato.

Con la clausola del termine si stabilisce la durata del contratto e durante questo periodo di validità le parti possono recedere solo per giusta causa (è escluso il recesso per giustificato motivo).

Per quanto riguarda la forma del contratto a termine la disciplina impone la forma scritta per l'applicazione del termine, che può risultare direttamente o indirettamente da atto scritto, a meno che il contratto non abbia durata inferiore a 12 giorni. Inoltre il datore di lavoro è tenuto a consegnare una copia del contratto al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Con ciò il legislatore chiarisce che in assenza di forma scritta della clausola del termine il contratto è valido e il rapporto va considerato dall'inizio come a tempo indeterminato. Va, inoltre, ricordato che la consegna della copia del contratto è un'azione successiva all'apposizione del termine e che quest'ultima deve avvenire in contemporanea alla stipula del contratto tra le due parti.

Nell'atto scritto va inoltre richiamato il diritto di precedenza come disposto dall'articolo 24 del Jobs Act. La menzione del diritto di precedenza è una forma di tutela verso il lavoratore, soprattutto quello stagionale, che gli permette di conoscere i suoi diritti. In caso di omissione sembrerebbe, comunque, non configurarsi l'impossibilità di esercitare il diritto da parte del lavoratore³.

² MENGHINI, L., 2015. *Lavoro a tempo determinato*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, ADAPT University Press.

³ Ibidem.

I LIMITI TEMPORALI DEL CONTRATTO A TERMINE

La disciplina prevede che, a pena di conversione automatica in contratto a tempo indeterminato, la durata massima del contratto a termine non può superare i 36 mesi, comprensiva di proroghe e rinnovi. Si possono, quindi, stipulare più contratti con lo stesso lavoratore per mansioni di pari livello e categoria legale, ma la sommatoria non deve superare i 36 mesi, salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi.

Nel computo del periodo sono rilevanti anche quelli di somministrazione a tempo determinato che siano avvenuti con lo stesso datore di lavoro e per mansioni di pari livello e categoria.

Da precisare che la conversione automatica in contratto a tempo indeterminato scatta dal giorno successivo la scadenza dei tre anni, di conseguenza, viene esclusa la possibilità di un effetto *ex tunc* come specificato all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Le ragioni di questo limite possono essere molteplici. Un motivo potrebbe consistere nel non voler vincolare troppo il lavoratore ad un contratto dal quale può recedere solo per giusta causa anche se nel contesto lavorativo di oggi raramente ci troviamo di fronte a contratti con una durata così lunga, la maggior parte hanno brevi durate, l'unico caso in cui si possono riscontrare contratti con periodi più consistenti è quello dei dirigenti per i quali c'è il limite di 5 anni, con possibilità di dimissioni con preavviso a partire dal quarto anno⁴.

Una seconda ipotesi, forse più congrua alla situazione occupazionale attuale, è incentivare i datori di lavoro ad usare questa tipologia di contratto per assumere per brevi periodi i lavoratori sperando poi che la situazione economica si sblocchi e quindi dando modo ai datori di lavoro di prorogare il contratto più volte, per un massimo di cinque, fino ad arrivare a 36 mesi.

Un altro aspetto da sottolineare è la modifica, apportata dall'articolo 3 del Jobs Act, all'articolo 2103 del codice civile concernente le mansioni lavorative. La disciplina attuale, in coerenza con la nuova disciplina dello *ius variandi*, ha stabilito un nuovo parametro qualitativo. Il limite ora si riferisce alla stipula di più contratti per mansioni di pari livello e categoria legale e non più per mansioni equivalenti. Così facendo si è resa certa la disciplina in quanto si fa riferimento ad una classificazione definita, mentre prima con il criterio delle mansioni equivalenti la

⁴ MENGHINI, L., 2014. *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*. ADL. Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 6.

maggior parte delle volte ci si rimetteva alla discrezionalità del giudice. Ora non si assisterà più ad un giudizio di valore, ma ci sarà solamente un accertamento del dato empirico.⁵

Questo cambiamento porta sicuramente maggiore certezza, ma nasconde anche alcune insidie. La più rilevante consiste nell'attribuzione di potere alle parti sociali per quanto concerne la collocazione delle mansioni all'interno delle categorie. Attraverso la contrattazione collettiva si possono collocare nel medesimo livello mansioni non equivalenti dal punto di vista professionale. Questo determina un ampliamento delle possibilità di mutare mansione senza rischiare di incorrere in eventuali sanzioni in quanto la categoria legale raggruppa mansioni anche molto diverse tra loro.

Attualmente la legge ammette la prosecuzione del contratto a tempo determinato oltre i 36 mesi solo nel caso in cui la durata non sia superiore a 12 mesi e che il contratto venga redatto in sede protetta, vale a dire presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. La stipula di questo contratto non prevede l'obbligo di assistenza della rappresentanza sindacale al lavoratore.

In caso di inosservanza della procedura o superamento del limite di 12 mesi il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di stipulazione in sede protetta come stabilito dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Un' ulteriore specificazione che si può riscontrare all'interno dell'articolo 19 del Jobs Act è l'esclusione dai predetti limiti delle attività stagionali individuate con decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché da ipotesi individuate dai contratti collettivi.

IL LIMITE QUANTITATIVO

Per compensare l'abrogazione del c.d. causalone⁶ è stato introdotto un limite percentuale che consente ai datori di lavoro di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato fino ad un massimo del 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi. È sempre possibile l'assunzione di un lavoratore a termine per imprese che occupino fino a 5 dipendenti.

⁵ OLIVIERI, A., 2015 *Le novità del contratto a tempo determinato tra esigenze di certezza e incoerenze con la regolamentazione dell'Unione Europea*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 12.

⁶ Il riferimento è alla modifica all'articolo 1 comma 1 decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 apportata dall'articolo 1 decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78 (c.d. Jobs Act atto D). Abrogato successivamente dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Sono esclusi da questo vincolo, come riportato all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative per i primi 4 anni dalla costituzione della società, per 4 anni se la start-up innovativa è stata costituita entro i 2 anni precedenti, per 3 anni se è stata costituita entro i 3 anni precedenti e per 2 anni se è stata costituita entro i 4 anni precedenti;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Da sottolineare, però, che l'esclusione dei lavoratori di età superiore a 50 anni potrebbe essere considerata discriminatoria per età.

Sono previste ulteriori esenzioni per le università private, istituti pubblici ed enti privati di ricerca scientifica o tecnologica, istituti della cultura o enti, con esclusione delle fondazioni di produzione musicale, e lavoratori impiegati per la realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni come specificato dall'articolo 23, comma 3, del Jobs Act. Se i contratti hanno ad oggetto lo svolgimento di un progetto di ricerca scientifico possono avere durata pari alla durata dello stesso.

La mancata osservanza di questa disposizione comporta una sanzione amministrativa di tenore esclusivamente pecuniario, calcolata sulla retribuzione corrisposta ai lavoratori a termine assunti in eccedenza restando, invece, esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato⁷.

Per la precisione, la sanzione ammonta al 20% della retribuzione per ogni mese o frazione di mese superiore ai quindici giorni in caso di un solo contratto in eccesso, la sanzione aumenta al 50% della retribuzione in caso di due o più contratti in eccesso.

La contrattazione collettiva può stabilire un diverso limite percentuale attraverso le clausole di contingentamento presenti nei contratti collettivi.

⁷ TIRABOSCHI, M., 2015. *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press.

Non è molto chiaro se i contratti collettivi possono stabilire limiti diversi sia inferiori che superiori al 20% e di quanto si possano scostare. In questo modo sembrerebbe configurarsi una lacuna non da poco, considerando l'importanza di questo limite, che insieme al limite temporale, è stato posto in sostituzione delle causali. Se a questa carenza ci si aggiungono indicazioni non complete per quanto riguarda l'applicazione dell'*iter* sanzionatorio non indicando per esempio il soggetto sanzionatore e la procedura da seguire si configura una situazione veramente problematica che creerà molta incertezza.

È utile precisare che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi, nazionali, territoriali, o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitari (articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81). Questa disposizione si applica a tutti gli articoli del Jobs Act, salvo diversa disposizione.

I DIVIETI

La regolamentazione prevede delle ipotesi di divieto di assunzione a tempo determinato, articolo 20 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che sono del tutto analoghe a quelle previste per la somministrazione di lavoro e per il lavoro intermittente.

Non è ammessa l'assunzione a termine:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- in unità produttive in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi per personale con le stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine, salvo alcune eccezioni;
- in unità produttive in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a sospensioni con cassa integrazione di lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- in imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori⁸.

In questo articolo si può riscontrare un'importante differenza rispetto alla precedente normativa e riguarda l'eliminazione della possibilità che gli accordi sindacali possano derogare al divieto inerente alle imprese che avessero proceduto a licenziamento collettivo nei 6 mesi precedenti.

⁸ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, c.d. Testo unico sicurezza sul lavoro.

In caso di violazione dei suddetti divieti il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Con questa disposizione il legislatore ha voluto evitare che con l'utilizzo del contratto a termine si ledessero i diritti dei lavoratori già dipendenti dell'impresa. Viene tutelato l'interesse sindacale alla riuscita dello sciopero anche se è bene chiarire che in caso di sciopero illegittimo, per esempio nei servizi pubblici essenziali, è lecita la stipulazione di un contratto a termine per la sostituzione dello scioperante. Un ulteriore diritto salvaguardato dalla suddetta norma è la sicurezza dei lavoratori, tematica molto importante che questa disciplina contribuisce ad avvalorare ponendo la valutazione dei rischi come requisito per poter utilizzare contratti a tempo determinato.

LE PROROGHE, I RINNOVI E LA PROSECUZIONE DI FATTO

Nel contratto a termine è possibile effettuare proroghe e rinnovi. Innanzitutto è bene specificare la differenza tra le suddette nozioni: la proroga prolunga la scadenza del contratto a termine, il rinnovo, invece, consiste nella stipula di un nuovo contratto a tempo determinato a seguito della scadenza del precedente.

La proroga è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, per un massimo di cinque volte nell'arco dei 3 anni a prescindere dal numero dei contratti.

Per quanto riguarda il consenso da parte del lavoratore non è specificata la forma con la quale deve avvenire quindi può essere effettuata anche verbalmente sebbene è da preferire la forma scritta per non rischiare di incorre nelle sanzioni previste dall'articolo 22 del Jobs Act. Per quanto riguarda la tempistica sicuramente dovrà avvenire prima o contestualmente alla scadenza del contratto in essere.

Il limite delle 5 proroghe è a prescindere dal numero di contratti, ciò significa che se viene stipulato un secondo contratto tra le stesse parti, dopo un primo contratto prorogato già tre volte, il secondo potrà essere prorogato per massimo due volte rispettando sempre il limite complessivo di 36 mesi.

Il mancato rispetto del limite di proroghe comporta l'applicazione della sanzione che consiste nella trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data della sesta proroga.

La norma suddetta non viene applicata in caso di start up innovative con diversi archi temporali a seconda della data di costituzione⁹.

Nel caso di stipulazione di più contratti tra le stesse parti tra un contratto a termine e l'altro devono passare 10 giorni se il contratto in scadenza ha durata inferiore a 6 mesi, 20 giorni se ha durata superiore a 6 mesi. La violazione di questa disposizione comporta, come prima, la trasformazione del secondo contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

Rimangono esclusi dall'intervallo predetto le attività stagionali individuate da decreto ministeriale o in sua assenza dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, le ipotesi determinate dai contratti collettivi e le start up innovative con i requisiti previsti dall'articolo 23, comma 2, lettera b, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81¹⁰.

Oltre al rinnovo e alla proroga il contratto a termine può essere soggetto ad un ulteriore prolungamento oltre la scadenza, la c.d. prosecuzione di fatto. Si tratta di una continuazione delle prestazioni di lavoro oltre la scadenza del contratto in assenza di proroga entro i limiti dettati dall'articolo 22 del Jobs Act.

Molte volte, infatti, succede che il datore di lavoro abbia assegnato un lavoro al dipendente, ma quest'ultimo non sia riuscito a terminarlo entro la scadenza del contratto, così si decide di far proseguire il rapporto fino all'espletamento del lavoro assegnato, senza ricorrere alla proroga.

Il periodo lavorato oltre la scadenza del termine deve essere retribuito con una maggiorazione del 20% per ogni giorno fino al decimo e del 40% per ogni giorno successivo al decimo.

Oltre a ciò la legge stabilisce anche la durata massima della prosecuzione di fatto che consiste in 30 giorni per i contratti di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni per gli altri contratti. Superati i predetti termini il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

I DIRITTI DI PRECEDENZA E IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Il legislatore riconosce il diritto di precedenza a tutti i lavoratori assunti a tempo determinato con una durata del contratto superiore a 6 mesi, ponendo allo stesso tempo dei limiti per poterlo esercitare.

⁹ Vedi capitolo "I limiti temporali del contratto a termine", articolo 23, comma 2, lettera b, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

¹⁰ Vedi capitolo "Il limite quantitativo".

Il diritto di precedenza, come ribadito sopra, deve essere portato a conoscenza dei lavoratori e questo onere grava sul datore di lavoro che nel momento dell'assunzione deve richiamare espressamente questo diritto.

Con il diritto di precedenza il legislatore tutela il lavoratore consentendogli, nel caso ne facesse richiesta, di avere una prelazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dallo stesso datore di lavoro per le stesse mansioni, limitatamente ad un anno successivo alla scadenza del contratto a termine. Dopo 12 mesi dalla cessazione del rapporto il diritto si estingue.

Per poter disporre di questo diritto il lavoratore deve manifestare la sua volontà per iscritto al datore di lavoro entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine.

L'articolo 24, comma 2 e 3 del decreto legge 15 giugno 2015, n. 81 individua due categorie di lavoratori alle quali è stata posta maggiore attenzione da parte del legislatore. La prima è la categoria delle lavoratrici madri per le quali la legge include, nel computo del periodo utile a far conseguire il diritto di precedenza, il congedo per maternità. Inoltre per quest'ultime la precedenza si allarga anche alle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro nei 12 mesi successivi la scadenza del contratto in esecuzione delle medesime mansioni, per le lavoratrici madri il termine per poter esercitare il diritto è di 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

La seconda è la categoria dei lavoratori stagionali per i quali il diritto di precedenza opera nel caso di assunzioni a termine entro 12 mesi dalla scadenza del contratto effettuate dallo stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. In questo caso il lavoratore ha tempo 3 mesi dalla cessazione del rapporto per esercitare il suo diritto.

Una volta che il datore di lavoro proceda all'assunzione dei lavoratori con diritto di precedenza deve selezionarli in base ad un criterio discrezionalmente scelto in quanto la legge non specifica nulla, ma comunque oggettivo quale per esempio la meritocrazia, l'ordine cronologico ecc.

Oltre al diritto di precedenza i lavoratori possono godere di un'ulteriore garanzia prevista dall'articolo 25 del Jobs Act. Si tratta del principio di non discriminazione che sancisce la parità di trattamento dei lavoratori a termine con i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, vale a dire inquadrati nello stesso livello. Il trattamento deve essere uguale sotto tutti i punti di vista quindi sia economico che normativo.

In caso di inosservanza della norma il datore di lavoro è punito con una sanzione amministrativa che cresce con l'aumentare del numero di lavoratori discriminati.

L'OBBLIGO DI FORMAZIONE E I CRITERI DI COMPUTO

La legge attualmente in vigore rimette ai contratti collettivi la definizione e della modalità e degli strumenti “diretti ad agevolare l’accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale”¹¹.

Da notare che il presente articolo non menziona più l’obbligo da parte del datore di lavoro di formare il lavoratore sulle mansioni oggetto del contratto per prevenire i rischi connessi alla realizzazione del lavoro che invece era presente nella normativa precedente. Questa modifica potrebbe portare ad un aumento degli infortuni causati dalla mancata esperienza nelle specifiche lavorazioni e dalla mancata formazione.

L’unico obbligo a carico del datore di lavoro è di formare il lavoratore per quanto concerne i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro in generale nell’impresa e nello specifico per la mansione svolta se questa comporta ulteriori rischi e pericoli¹².

L’articolo successivo delinea i criteri per il computo dei lavoratori a tempo determinato nell’organico dell’impresa. Si deve considerare il numero medio mensile di lavoratori a termine, compresi i dirigenti, negli ultimi due anni sulla base dell’effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

DECADENZA E TUTELE

L’articolo 28 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 espone i termini entro cui è possibile procedere all’impugnazione e le procedure da seguire. L’impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione del contratto tramite invio di raccomandata e nei successivi 180 giorni si deve ricorrere al giudice.

Al lavoratore che ha diritto alla conversione del rapporto di lavoro vengono garantite delle tutele di tipo indennitario come precisa il comma 2 del suddetto articolo: nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un’indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità

¹¹ Articolo 26 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

¹² Articolo 36 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, noto come “Testo unico sicurezza sul lavoro”.

dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Questa indennità copre tutto il periodo tra cessazione e pronuncia del giudice in quanto periodo scoperto dalla conversione che opera solo per il futuro. Una volta emessa la sentenza di conversione il datore di lavoro è obbligato ad rimettere in servizio il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, nel caso si rifiutasse di adempiere a questo obbligo il lavoratore ha diritto a tutte le retribuzioni.

In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.¹³

ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE

Un aspetto importante della disciplina sul contratto a termine è sicuramente la definizione del campo di applicazione dell'intera normativa.

La legge specifica quali sono i rapporti esclusi in quanto aventi disciplina specifica e questi sono:

- lavoratori somministrati assunti a termine;
- contratti di apprendistato;
- rapporti formativi non costituenti lavoro subordinato;
- contratti a termine brevi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi;
- contratti a termine per personale navigante;
- contratti a termine per operai agricoli;
- contratti a termine per sportivi professionisti.¹⁴

¹³ Articolo 28, comma 3 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

¹⁴ Per maggiore dettaglio si veda articolo 29 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

DIRETTIVA COMUNITARIA E CONTRATTO A TERMINE: ALCUNE CRITICITÀ

Il contratto a termine negli ultimi anni si è reso protagonista di diverse riforme, l'ultima in ordine cronologico è il Jobs Act.

Con questa legge il legislatore si è proposto di individuare ed analizzare le tipologie contrattuali vigenti per poi valutare la loro coerenza con il tessuto occupazionale e il contesto produttivo nazionale ed internazionale potendo, in caso di necessità, semplificarle, modificarle o eliminarle. La conseguenza sperata dell'introduzione della nuova disciplina era lo sblocco del mercato del lavoro e la conseguente crescita della produzione nazionale.

Concretamente il legislatore si è molto impegnato per fare in modo che il contratto a termine venisse largamente utilizzato, come si evince dall'analisi della disciplina, ha infatti liberalizzato quasi completamente l'utilizzo di questo contratto.

La modifica più rilevante consiste nell'abolizione dell'obbligo di indicare le ragioni per cui si assume e nell'inserimento, come contromisura, del limite temporale e percentuale.

Un ulteriore obiettivo di questa riforma, come già accennato, era porre il contratto a tempo indeterminato come forma comune del rapporto di lavoro.

A questo punto, però, con un contratto a termine alla portata di tutti che garantisce molta flessibilità, il legislatore ha dovuto, per così dire, "compensare" le parti modificando il contratto a tempo indeterminato. Viene così introdotto il contratto a tutele crescenti che permette al datore di lavoro di recedere dal contratto con costi molto inferiori rispetto al passato rendendolo contemporaneamente più flessibile.

Il mix tra contratto a termine e contratto a tutele crescenti dovrebbe permettere alle imprese di essere maggiormente produttive e competitive nel mercato raggiungendo il necessario equilibrio tra flessibilità e sicurezza.

Per rendere effettiva la preminenza del contratto a tempo indeterminato si è intervenuti anche sotto l'aspetto economico oltre che su quello normativo. Se si analizzano le due tipologie di contratto dalla parte del datore di lavoro si nota come il contratto a tutele crescenti è più conveniente in termini di oneri diretti in quanto le misure atte ad incentivarne l'uso permettono la deducibilità ai fini Irap delle somme relative al costo complessivo per il personale dipendente e "l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua"¹⁵.

¹⁵ Articolo 1, comma 118 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Per converso il contratto a tempo determinato risulta essere preferibile sul piano degli oneri indiretti soprattutto sotto il profilo della conflittualità e del contenzioso. Sempre sotto l'aspetto economico la legge ha introdotto un aumento del contributo addizionale del 1,4 % per il contratto a termine come deterrente, ma, nonostante ciò, risulta essere comunque vantaggioso in quanto attribuisce al datore di lavoro la facoltà di poter decidere come modulare la forza lavoro senza preoccuparsi delle problematiche che potrebbero sorgere in caso di recesso dal contratto a tutele crescenti.

Molti giuslavoristi, però, hanno fin da subito criticato le recenti riforme in quanto, secondo loro, l'eliminazione del requisito delle causali, sostituito con un derogabile limite percentuale, provoca un aumento del rischio di abuso del contratto a termine, con conseguente maggiore potere contrattuale del datore di lavoro nei confronti del lavoratore¹⁶.

Queste critiche sono sfociate in denunce di incostituzionalità e di non conformità al diritto comunitario. Per quanto concerne la non conformità alla Costituzione gli studiosi di diritto del lavoro sostengono che l'introduzione di limiti temporali e percentuali siano molto più vulnerabili rispetto all'obbligo di apposizione della causa in vigore precedentemente. A sostegno di questa tesi i giuslavoristi fanno notare come il sistema attualmente in vigore per essere efficiente dovrebbe avere delle contromisure assai forti per contrastare gli eventuali abusi e quindi dotarsi di un apparato sanzionatorio o dissuasivo che funzioni ed impedisca le elusioni. Secondo i sostenitori della critica, però, il sistema sanzionatorio introdotto con la riforma sembrerebbe avere più di una falla che consentirebbe con maggior facilità di abusare del contratto, abuso che l'accordo quadro europeo trasposto nella direttiva 1999/70/CE vieta assolutamente.

La normativa europea in materia di contratto a termine è molto chiara e sottolinea due aspetti fondamentali che i paesi membri devono tenere in considerazione che sono il principio di non discriminazione del lavoratore a termine rispetto al lavoratore a tempo indeterminato comparabile e la prevenzione di "abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato"¹⁷. Prima di procedere con l'analisi sulla conformità o meno della disciplina italiana a quella europea vediamo brevemente la clausola 5 della direttiva 1999/70/CE che risulta essere il punto cruciale del confronto. I paesi membri dell'Unione Europea devono introdurre una o più delle seguenti misure: a) ragioni obiettive per la

¹⁶ OLIVIERI, A., 2015 *Le novità del contratto a tempo determinato tra esigenze di certezza e incoerenze con la regolamentazione dell'Unione Europea*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 12.

¹⁷ Clausola 5, comma 1 della direttiva 1999/70/CE.

giustificazione del rinnovo dei contratti o dei rapporti a termine; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero di rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Un elemento che si può notare immediatamente è che la liberalizzazione operata dalle recenti riforme ha cambiato le modalità di attuazione della direttiva europea, scegliendo di rispettare unicamente il requisito posto dalla lettera b) della clausola 5.

A questo punto bisogna vedere se il requisito scelto è effettivamente rispettato dalla nuova normativa italiana. Per molti la compatibilità della riforma sul lavoro con la clausola 5 della direttiva 1999/70/CE è solo di tipo formale in quanto nella pratica si è reso più facile l'abuso.

La lettera b) prevede un limite di durata per i contratti successivi al primo “senza scartare quelli che richiedano mansioni diverse, ma ricomprendendo quelli conclusi tra le stesse parti”¹⁸. La normativa italiana, invece, distingue tra mansioni appartenenti alla stessa categoria legale e no e a questo punto si potrebbe configurare un contrasto tra le due normative. Ci sono però alcuni aspetti da tenere in considerazione, quale per esempio il potere attribuito ai contratti collettivi circa l'inquadramento delle mansioni nei vari livelli. Nel caso in cui mansioni praticamente identiche vengano inquadrate in livelli diversi si configura molto probabilmente un contrasto con la normativa europea, ma se le mansioni sono diverse si può presumere che corrispondano ad esigenze temporanee successive ed in questo caso non dovrebbe delinearci alcun contrasto¹⁹.

Questa non è la sola critica manifestata dai giuslavoristi che ritengono non conforme alla clausola 5 della direttiva anche la possibilità che la legge italiana assegna alla contrattazione collettiva di poter derogare al limite dei 36 mesi. Con derogare di intende espandere, ridurre e perfino eliminare il limite e in quest'ultimo caso i rinnovi dei contratti a termine non avrebbero alcuna prescrizione contrastando palesemente con la direttiva 1999/70/CE²⁰. Se ciò accadesse la Commissione europea potrebbe dare inizio all'*iter* processuale che porterebbe ad una condanna dell'Italia da parte della Corte di giustizia.

La direttiva europea si chiude con la clausola 8 che contiene la previsione per i cui gli Stati membri possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli per i lavoratori di quelle

¹⁸ MENGHINI, L., 2015. *Lavoro a tempo determinato*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, ADAPT University Press.

¹⁹ SANTORO PASSARELI, G., 2015. *Contratto a termine e temporaneità delle esigenze sottostanti*. ADL. Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 1.

²⁰ TIRABOSCHI, M., e TOMMASSETTI, P., 2014. *Il nuovo lavoro a termine*, in TIRABOSCHI M., *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, ADAPT University Press.

stabilite dalla direttiva medesima quindi non si può ritenere l'applicazione della direttiva quale motivo per una riduzione delle tutele già esistenti.

Alcuni avrebbero sostenuto che con l'applicazione delle riforme si fosse diminuito il livello di tutele, ma così non è perché le modifiche che sono intervenute sono state dettate da altre ragioni che non riguardano l'applicazione della direttiva. Il semplice fatto di aver modificato alcune parti della disciplina non determina l'abbassamento delle tutele anche perché nella direttiva si parla di "livello generale di tutela" intendendolo in modo globale e non riferito ad ogni singolo aspetto che può essere modificato. Inoltre è bene ricordare che alcuni cambiamenti sono stati effettuati per agevolare la conclusione del contratto a termine e quindi a tutela di chi non è occupato e quando si parla di livello generale non si intende solo quello per gli occupati, ma anche quello per i lavoratori in entrata²¹.

Concludendo, la disciplina sul contratto a tempo determinato è al giorno d'oggi giudicata conforme alla direttiva 1999/70/CE, ma è attualmente pendente la sentenza del processo promosso dalla CGIL per quanto riguarda l'attribuzione del potere di derogabilità alla contrattazione collettiva sul limite dei 36 mesi.

²¹ VALLEBONA, A., 2015. *Breviario di diritto del lavoro*, 10° ed., Torino: Giappichelli Editore.

BREVE ANALISI DEGLI EFFETTI DELLE RIFORME

Dopo aver esposto la disciplina del contratto a termine e aver analizzato le criticità emerse, l'elaborato prosegue con un'analisi statistica dell'impatto che ha avuto la riforma del lavoro sul contesto occupazionale ponendo maggiore attenzione ai dati riguardanti la tipologia contrattuale oggetto di discussione.

Premetto che gli effetti che andremo ad esaminare sono indicativi in quanto la nuova disciplina è entrata in vigore da poco tempo e gli effetti maggiori si vedranno nel lungo termine.

L'analisi riguarderà in un primo momento il territorio nazionale e, in un secondo, la sola regione Veneto, nota per avere molte realtà produttive, soprattutto medio-piccole, e quindi aver risentito in modo maggiore degli effetti della recessione.

UNO SGUARDO A LIVELLO NAZIONALE

Le riforme attuate in questi ultimi anni sono state dettate principalmente dal bisogno di porre rimedio ad una situazione difficile che si è venuta a creare dopo lo scoppio della crisi economica.

Il drastico aumento del tasso di disoccupazione, conseguenza della riduzione repentina della produzione di beni e servizi, ha creato un clima di forte incertezza e paura del futuro.

In questo contesto di fragilità economica e sociale il legislatore ha cercato di trovare delle soluzioni per rilanciare l'economia e soprattutto infondere fiducia nei cittadini.

È evidente che la regolamentazione fino ad allora in vigore non era efficace in una situazione di crisi. La normativa pre-riforme, infatti, attribuiva molte tutele al lavoratore occupato tanto da rendere molto difficile il suo licenziamento in caso di rapporto a tempo indeterminato (vecchio articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori), mentre riservava poche agevolazioni per coloro che si accingevano ad entrare nel mondo del lavoro. In questo modo al verificarsi di un periodo di recessione, oltre alle difficoltà delle imprese ad assumere nuovi lavoratori, si aggiunge una regolamentazione che non favorisce coloro che cercano un posto di lavoro creando così un enorme incremento del tasso di disoccupazione.

Per questo il legislatore, attraverso vari interventi normativi, ha cercato e cerca tuttora di rendere più flessibile e, allo stesso tempo, più sicuro il rapporto di lavoro.

È in questa direzione che si muove anche il Jobs Act, il cui intento è favorire il rilancio economico attraverso incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, una liberalizzazione del contratto a termine e minori tutele per il lavoratore in caso di licenziamento.

Per vedere se effettivamente le nuove norme conducono il mercato del lavoro verso il sentiero auspicato andremo ad analizzare dati riferiti agli ultimi anni e in particolar modo al 2015 e ai primi mesi del 2016. La riforma è in vigore da poco tempo, ma si possono comunque ricavare delle indicazioni sommarie.

Dai dati pubblicati dal Sistema Informatico Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali²² si nota che in termini percentuali i contratti a tempo indeterminato attivati nel quarto trimestre del 2015 sono aumentati del 9,7% rispetto ai due trimestri precedenti, mentre i contratti a tempo determinato attivati nello stesso periodo hanno subito una riduzione 12,1% sempre rispetto ai trimestri precedenti. Quindi, nonostante il contratto a termine permanga la tipologia contrattuale prevalente, la riforma del lavoro e gli incentivi introdotti hanno spostato gli equilibri verso il contratto a tempo indeterminato.

Tabella 1.1 – Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto (valori assoluti e composizioni percentuali). I trimestre 2013 – IV trimestre 2015

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2013				2014				2015			
	I trim	II trim	III trim	IV trim	I trim	II trim	III trim	IV trim	I trim	II trim	III trim	IV trim
Valori assoluti												
Tempo Indeterm.	463.437	401.300	378.088	375.204	447.066	410.624	408.430	368.361	557.444	553.252	496.525	739.880
Tempo Determ.	1.542.931	1.780.534	1.698.879	1.553.346	1.656.156	1.864.700	1.748.048	1.600.412	1.686.506	1.892.631	1.758.166	1.476.502
Apprendistato	60.588	70.997	58.458	54.704	59.231	82.798	60.842	53.002	50.600	64.727	45.855	43.642
Contratti di Coll.	201.657	153.663	153.740	169.517	198.770	154.686	156.994	175.741	170.121	116.979	86.093	104.676
Altro (a)	136.903	170.045	130.278	141.142	127.254	165.973	129.598	140.215	130.798	159.845	124.914	142.004
Totale	2.405.516	2.576.539	2.419.443	2.293.913	2.488.477	2.678.781	2.503.912	2.337.731	2.595.469	2.787.434	2.511.553	2.506.704
Composizione percentuale												
Tempo Indeterm.	19,3	15,6	15,6	16,4	18,0	15,3	16,3	15,8	21,5	19,8	19,8	29,5
Tempo Determ.	64,1	69,1	70,2	67,7	66,6	69,6	69,8	68,5	65,0	67,9	70,0	58,9
Apprendistato	2,5	2,8	2,4	2,4	2,4	3,1	2,4	2,3	1,9	2,3	1,8	1,7
Contratti di Coll.	8,4	6,0	6,4	7,4	8,0	5,8	6,3	7,5	6,6	4,2	3,4	4,2
Altro (a)	5,7	6,6	5,4	6,2	5,1	6,2	5,2	6,0	5,0	5,7	5,0	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informatico Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Sempre dalla stessa fonte ci vengono forniti i dati sulla cessazione dei rapporti di lavoro nel 2015, che evidenziano una lieve diminuzione in termini percentuali, pari a 0,1%, rispetto al 2014. La quota maggiore di cessazioni riguarda i contratti di lavoro a tempo determinato che rappresentano il 60% circa dell'intero ammontare delle cessazioni, mentre le cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato costituiscono solo il 20% del totale.

²² CANAL, T. (a cura di), 2016. *L'Italia fra Jobs Act e Europa 2020*, ISFOL.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2013				2014				2015			
	I trim	II trim	III trim	IV trim	I trim	II trim	III trim	IV trim	I trim	II trim	III trim	IV trim
Valori assoluti												
Tempo Indeterm.	489.989	499.538	487.736	567.652	485.095	466.899	488.735	591.242	479.274	521.685	503.331	570.020
Tempo Determ.	1.072.087	1.521.406	1.532.121	2.105.570	1.128.661	1.603.717	1.588.600	2.199.871	1.197.218	1.633.037	1.585.676	2.099.438
Apprendistato	43.415	43.209	52.330	44.835	41.783	42.342	49.707	44.480	43.660	40.510	42.863	36.669
Contratti di Coll.	144.427	194.930	163.871	218.671	129.174	178.368	159.317	214.198	128.055	165.158	132.644	225.856
Altro (a)	130.280	165.441	157.899	180.861	119.179	147.868	142.367	171.768	124.228	148.543	133.734	172.168
Totale	1.880.198	2.424.524	2.393.957	3.117.589	1.903.892	2.439.194	2.428.726	3.221.559	1.972.435	2.508.933	2.398.248	3.104.151
Composizione percentuale												
Tempo Indeterm.	26,1	20,6	20,4	18,2	25,5	19,1	20,1	18,4	24,3	20,8	21,0	18,4
Tempo Determ.	57,0	62,8	64,0	67,5	59,3	65,7	65,4	68,3	60,7	65,1	66,1	67,6
Apprendistato	2,3	1,8	2,2	1,4	2,2	1,7	2,0	1,4	2,2	1,6	1,8	1,2
Contratti di Coll.	7,7	8,0	6,8	7,0	6,8	7,3	6,6	6,6	6,5	6,6	5,5	7,3
Altro (a)	6,9	6,8	6,6	5,8	6,3	6,1	5,9	5,3	6,3	5,9	5,6	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Dalla tabella 1.3 sotto riportata si può osservare il numero di rapporti di lavoro a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato diviso per regione, ma è il totale che sorprende con un aumento di 217 mila unità circa nel 2015 che corrisponde con l'entrata in vigore delle agevolazioni fiscali per i contratti a tempo indeterminato.

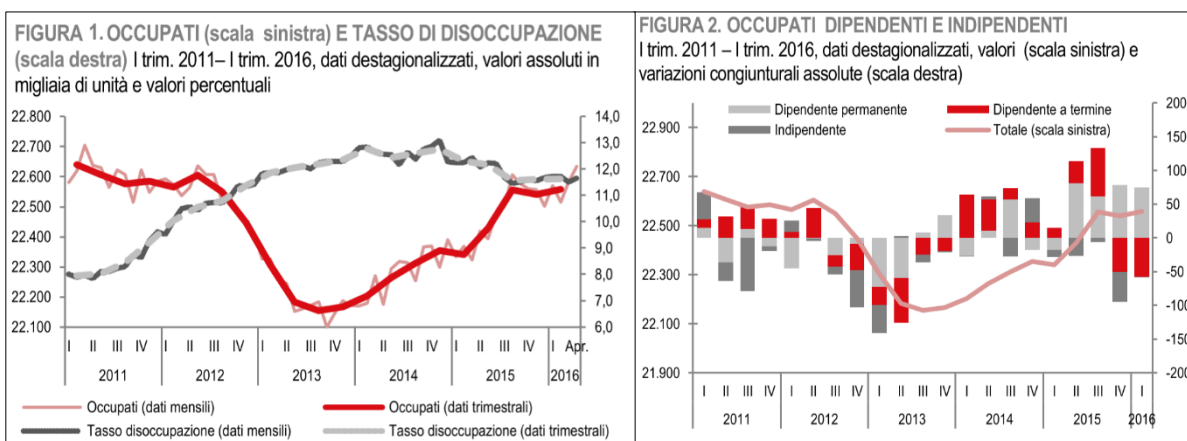
REGIONE	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var.% rispetto all'anno precedente		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
01-PIEMONTE	25.620	20.908	38.050	7,9	7,7	7,8	-23,2	-18,4	82,0
02-VALLE D'AOSTA	759	512	999	0,2	0,2	0,2	-29,7	-32,5	95,1
03-LOMBARDIA	75.761	65.935	113.406	23,4	24,2	23,2	-14,6	-13,0	72,0
04-BOLZANO	5.177	4.886	6.749	1,6	1,8	1,4	-15,8	-5,6	38,1
04-TRENTO	3.652	2.820	5.184	1,1	1,0	1,1	-23,2	-22,8	83,8
05-VENETO	33.470	29.306	53.420	10,3	10,7	10,9	-19,5	-12,4	82,3
06-FRIULI	8.590	7.107	11.248	2,6	2,6	2,3	-16,1	-17,3	58,3
07-LIGURIA	9.331	6.988	12.856	2,9	2,6	2,6	-18,5	-25,1	84,0
08-EMILIA ROMAGNA	31.840	27.641	49.592	9,8	10,1	10,1	-22,0	-13,2	79,4
09-TOSCANA	24.173	18.527	34.465	7,5	6,8	7,0	-20,5	-23,4	86,0
10-UMBRIA	4.689	3.736	7.156	1,4	1,4	1,5	-29,4	-20,3	91,5
11-MARCHE	9.420	7.506	14.240	2,9	2,8	2,9	-28,9	-20,3	89,7
12-LAZIO	32.744	26.246	51.680	10,1	9,6	10,6	-15,5	-19,8	96,9
13-ABRUZZO	6.872	5.066	9.779	2,1	1,9	2,0	-25,4	-26,3	93,0
14-MOLISE	1.264	835	1.525	0,4	0,3	0,3	-24,0	-33,9	82,6
15-CAMPANIA	14.531	13.761	26.327	4,5	5,0	5,4	-14,0	-5,3	91,3
16-PUGLIA	13.309	11.175	19.770	4,1	4,1	4,0	-19,3	-16,0	76,9
17-BASILICATA	2.067	1.787	2.844	0,6	0,7	0,6	-20,4	-13,5	59,1
18-CALABRIA	3.607	3.094	5.909	1,1	1,1	1,2	-14,9	-14,2	91,0
19-SICILIA	9.219	8.929	14.895	2,8	3,3	3,0	-25,8	-3,1	66,8
20-SARDEGNA	8.178	5.912	9.246	2,5	2,2	1,9	-29,9	-27,7	56,4
Totale (b)	324.322	272.727	489.413	100,0	100,0	100,0	-19,4	-15,9	79,5

(a) Si intende la Regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.
(b) Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Prendendo ora in considerazione i dati forniti dall'ISTAT proseguiamo l'analisi rilevando quanto accaduto nel primo trimestre del 2016.

Nei primi tre mesi del 2016 la maggior parte degli indicatori sul mercato del lavoro hanno segnato un miglioramento. L'occupazione ha registrato un moderato aumento, pari a 0,1%, rispetto all'ultimo trimestre del 2015. Ciò riassume l'incremento dei contratti a tempo indeterminato e la riduzione dei contratti di lavoro a termine come illustrato delle figure 1 e 2, confermando il trend registrato a fine 2015.



Fonte: Dati ISTAT

Il tasso di disoccupazione, nonostante l'aumento dell'occupazione, rimane stabile, mentre si è ridotto il numero di inattivi come evidenziato nel prospetto 1.

Un ulteriore aspetto da sottolineare è la diminuzione del costo del lavoro, dovuta essenzialmente alla riduzione dei contributi collegata alla stipulazione di nuovi contratti a tempo indeterminato.

PROSPETTO 1. INDICATORI DEL LAVORO. I trimestre 2016, valori assoluti, valori percentuali e numeri indice, variazioni in punti percentuali

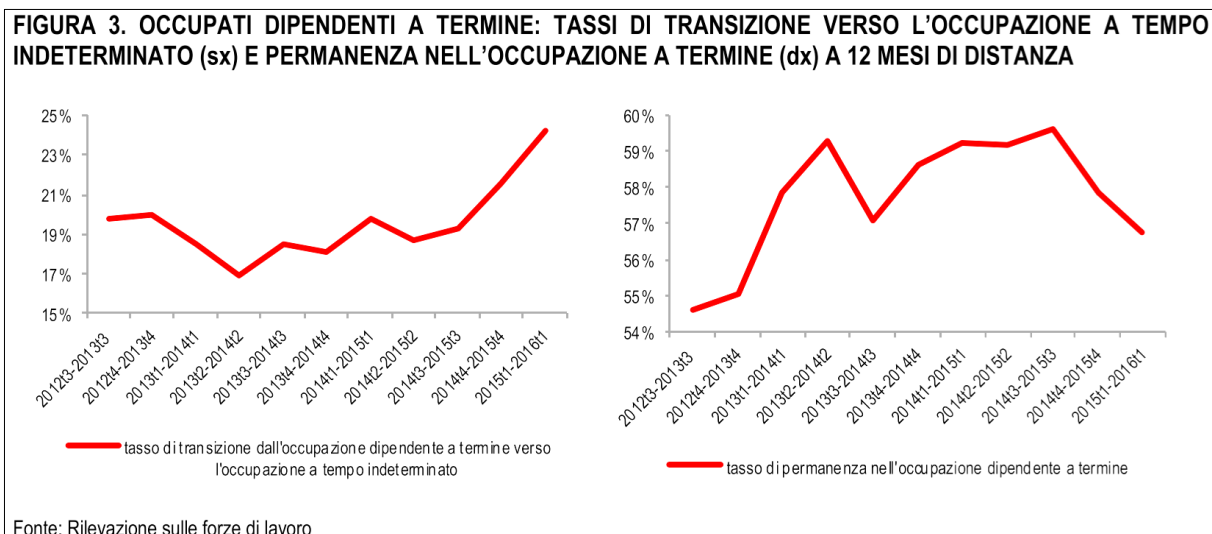
	Dati destagionalizzati		Dati grezzi
	Valori	Variazioni congiunturali (I 2016/ IV 2015)	Variazioni tendenziali (I 2016/ I 2015)
OFFERTA DI LAVORO			
<i>Rilevazione campionaria sulle Forze di lavoro</i>			
Occupati (valori assoluti in migliaia)	22.558	0,1	1,1
Occupati dipendenti	17.129	0,1	2,1
a tempo indeterminato	14.805	0,5	2,4
a termine	2.324	-2,4	0,1
Occupati indipendenti	5.429	0,0	-1,8
Tasso di occupazione 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	56,7	0,1	0,8
15-34 anni	39,5	-0,2	0,7
35-49 anni	71,9	-0,1	0,2
50-64 anni	57,4	0,7	1,8
Disoccupati (valori assoluti in migliaia)	2.970	0,3	-6,5
Tasso di disoccupazione (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	11,6	0,0	-0,9
Inattivi 15-64 anni (valori assoluti in migliaia)	13.904	-0,5	-1,2
Tasso di inattività 15-64 anni (valori percentuali e variazioni in punti percentuali)	35,7	-0,1	-0,3

Fonte: Dati ISTAT

Infine anche i dati ISTAT²³ nel primo trimestre del 2016 registrano un incremento delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. In termini percentuali circa il 25% dei lavoratori con contratto a termine nel primo trimestre del 2015 ha ottenuto un lavoro a tempo indeterminato a distanza di un anno (primo trimestre 2016), come

²³ ISTAT, 2016. *Il mercato del lavoro. I trimestre 2016*. Statistiche Flash [online].

rappresentato nella figura 3. Il tasso di permanenza nell'occupazione a termine sebbene in diminuzione è ancora alto e si aggira attorno al 56% del totale.



SITUAZIONE TERRITORIALE: REGIONE VENETO

Andando più nel dettaglio ed analizzando un territorio ristretto si possono individuare dinamiche che nell'analisi complessiva possono sfuggire per effetti di compensazione.

Alcuni dati²⁴ rispecchiano i dati nazionali come l'occupazione che su base annua incrementa grazie ad un aumento delle assunzioni del 12% rispetto al 2014. Se si prende in considerazione solo l'ultimo semestre, però, il saldo tra assunzioni e cessazioni diventa negativo, ma tale dato si può considerare fisiologico, se si pensa che molti contratti arrivano a scadenza proprio in questo periodo. Da rilevare comunque che il saldo tra assunzioni e cessazioni, in termini assoluti pari a - 37.900, è di molto inferiore al saldo 2014 che registrava - 64.200.

Nel primo trimestre del 2016 il saldo tra assunzioni e cessazioni risulta positivo di 40.400 unità e come si può facilmente intuire questo saldo è aiutato dal periodo che si configura come preferito per l'avvio dei contratti di lavoro, soprattutto quelli a termine. Si riscontra, infatti, una maggioranza di contratti a tempo determinato e una diminuzione nelle assunzioni a tempo indeterminato rispetto allo stesso periodo del 2015 dovuto anche al ridimensionamento delle agevolazioni fiscali a partite dal 1° gennaio 2016. Nonostante ciò, su base annua si conferma il

²⁴ OSSERVATORIO & RICERCA VENETO LAVORO, 2016. *La bussola. Il mercato del lavoro veneto nel primo trimestre 2016*. [online].

protrarsi della dinamica espansiva delle stipulazioni di contratti a tempo indeterminato come illustrato dal grafico 1.

Sia le assunzioni che le cessazioni nel primo trimestre del 2016 hanno subito un calo del 13% rispetto allo stesso periodo del 2015, registrando un diminuzione in termini assoluti di – 1.600 unità.

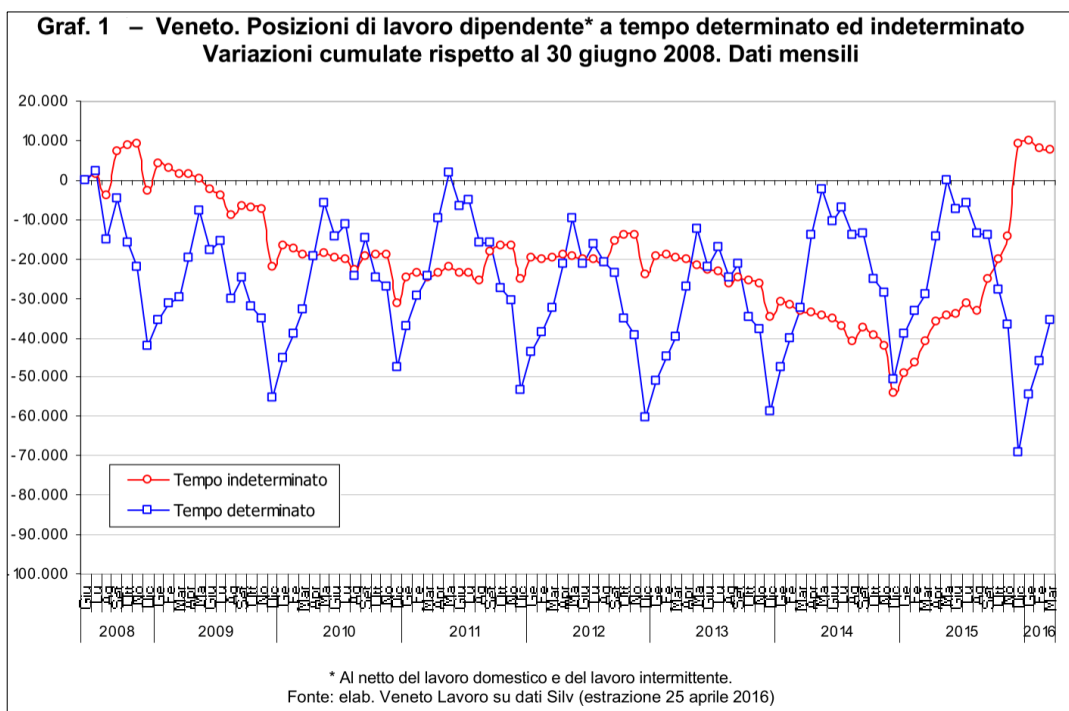
Per quanto riguarda le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato nel quarto trimestre del 2015 si è registrato un forte aumento che, in termini percentuali, significa un aumento del 23% rispetto al quarto trimestre 2014, mentre nel primo trimestre 2016 hanno avuto un calo del 4% rispetto al primo trimestre 2015 come rappresentato in termini assoluti nella tabella 1.4.

Tab. 1.4 – Veneto. Dinamica dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato. Flussi di assunzioni, cessazioni e saldo. 2008 – 1° trim. 2016 (val. in migliaia)

		Tempo indeterminato				Saldo annuo (ultimi 4 trim.)*	Tempo determinato				Saldo annuo (ultimi 4 trim.)*
		Assunzioni	Trasformazioni a cti	Cessazioni	Saldo		Assunzioni	Trasformazioni a cti	Cessazioni	Saldo	
2008	Totale	173,7	56,5	204,9	25,2		406,8	45,9	367,2	-6,2	
2009	Totale	108,6	51,6	179,3	-19,1		364,2	39,3	337,6	-12,8	
2010	Totale	104,2	52,9	166,6	-9,5		378,5	38,8	332,3	7,4	
2011	Totale	105,6	56,1	155,5	6,3		394,7	42,4	357,8	-5,5	
2012	Totale	93,8	53,3	145,9	1,2		384,5	41,4	350,0	-7,0	
2013	Totale	83,8	42,7	137,2	-10,6		390,7	33,7	355,4	1,6	
2014	Totale	81,0	37,9	138,5	-19,6		420,9	29,4	383,8	7,8	
2015	Totale	147,0	65,4	149,1	63,3		417,5	54,0	381,9	-18,4	
2011	1° trim.	32,3	14,0	39,6	6,6	-5,7	93,1	10,2	59,5	23,3	8,4
	2° trim.	25,0	13,7	37,7	1,1	-4,1	116,6	10,3	88,6	17,7	7,6
	3° trim.	27,7	13,6	36,0	5,4	1,0	101,3	10,1	100,3	-9,2	-1,1
	4° trim.	20,6	14,8	42,2	-6,8	6,3	83,7	11,7	109,3	-37,3	-5,5
2012	1° trim.	26,3	13,1	33,8	5,6	5,3	92,5	9,8	61,9	20,9	-8,0
	2° trim.	20,4	11,6	32,7	-0,7	3,5	106,2	8,9	86,3	10,9	-14,7
	3° trim.	26,7	12,5	34,3	4,9	3,0	101,2	9,4	94,1	-2,3	-7,9
	4° trim.	20,4	16,1	45,1	-8,6	1,2	84,6	13,3	107,7	-36,5	-7,0
2013	1° trim.	25,6	11,2	32,4	4,4	0,0	92,7	8,5	63,8	20,4	-7,4
	2° trim.	20,1	9,7	32,9	-3,2	-2,5	110,3	7,7	85,0	17,6	-0,8
	3° trim.	20,4	10,1	32,4	-2,0	-9,4	102,5	7,7	93,7	1,0	2,5
	4° trim.	17,8	11,8	39,4	-9,9	-10,6	85,3	9,8	112,9	-37,4	1,6
2014	1° trim.	24,5	9,7	32,9	1,3	-13,8	101,5	7,4	67,9	26,2	7,4
	2° trim.	19,6	9,2	30,7	-1,9	-12,5	124,4	7,3	95,0	22,1	11,9
	3° trim.	21,4	9,7	33,2	-2,1	-12,6	102,4	7,5	98,2	-3,3	7,6
	4° trim.	15,5	9,3	41,7	-16,9	-19,6	92,7	7,2	122,6	-37,1	7,8
2015	1° trim.	35,0	11,5	33,3	13,3	-7,6	107,8	8,7	77,2	21,9	3,5
	2° trim.	32,3	11,9	37,3	6,9	1,2	123,9	9,3	92,9	21,6	3,0
	3° trim.	32,1	12,5	35,7	8,9	12,2	102,0	9,5	99,0	-6,5	-0,2
	4° trim.	47,6	29,6	42,9	34,3	63,3	83,8	26,5	112,7	-55,4	-18,4
2016	1° trim.	22,8	8,1	32,4	-1,6	48,5	91,4	4,3	53,4	33,7	-6,6

*Si tratta ovviamente di un anno mobile, formato di volta in volta dagli ultimi quattro trimestri.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2016)



Il tasso di occupazione nel primo trimestre del 2016 è aumentato di 0,6% rispetto allo stesso periodo del 2015 passando da 62,9% a 63,5% e il tasso di disoccupazione è diminuito anch'esso di 0,6% rispetto al primo trimestre 2015 passando da 7,4% a 6,8%.

Paragonando questi dati con quelli nazionali si nota come il tasso di occupazione in Veneto sia più alto di 7,2 punti percentuali rispetto alla media italiana pari a 56,3% e di conseguenza anche il tasso di disoccupazione differisce da quello nazionale che è pari a 12,1 punti percentuali (dati riferiti al primo trimestre 2016).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I dati statistici appena analizzati mostrano come le riforme della disciplina del lavoro abbiamo modificato alcuni equilibri. Il più rilevante, al fine della nostra analisi, è il rapporto tra contratti a termine e contratti a tempo indeterminato.

Le informazioni emerse evidenziano come nel 2015 ci sia stato un drastico aumento dell'utilizzo del contratto a tempo indeterminato dovuto in parte alle nuove assunzioni e in parte alle trasformazioni dei contratti a tempo determinato.

Questo incremento è dovuto in prevalenza alle grandi agevolazioni, che sono state introdotte dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, conosciuta come legge di stabilità 2015, e all'entrata in vigore del contratto a tutele crescenti il 7 marzo 2015.

In generale il mercato del lavoro inizia a dare segnali positivi anche se di lieve entità, ma comunque necessari per avviare il processo di uscita dalla recessione auspicato dal legislatore. È ancora presto per stabilire un successo o meno delle riforme, ma i primi segnali sembrano essere incoraggianti.

BIBLIOGRAFIA

CANAL, T. (a cura di), 2016. *L'Italia fra Jobs Act e Europa 2020*, ISFOL.

ISTAT, 2016. *Il mercato del lavoro. I trimestre 2016*. Statistiche Flash [online].

MENGHINI, L., 2014. *La nuova disciplina del lavoro a termine del 2014: una rivoluzione utile, doverosamente provvisoria*. ADL. Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 6.

MENGHINI, L., 2015. *Lavoro a tempo determinato*, in CARINCI F. (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, ADAPT University Press, 155-188.

OLIVIERI, A., 2015. *Le novità del contratto a tempo determinato tra esigenze di certezza e incoerenze con la regolamentazione dell'Unione Europea*, in *Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 12.

OSSERVATORIO & RICERCA VENETO LAVORO, 2016. *La bussola. Il mercato del lavoro veneto nel primo trimestre 2016*. [online]

SANTORO PASSARELI, G., 2015. *Contratto a termine e temporaneità delle esigenze sottostanti*. ADL. Argomenti di Diritto del Lavoro, n. 1.

SEGHEZZI, F., 2015. *Il lavoro dà i numeri? Alla ricerca di una visione che manca*, in NESPOLI F., SEGHEZZI F., TIRABOSCHI M. (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione*, ADAPT University Press, 49-53.

TIRABOSCHI, M., e TOMMASSETTI, P., 2014. *Il nuovo lavoro a termine*, in TIRABOSCHI M., *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, ADAPT University Press, 1-22.

TIRABOSCHI, M., 2015. *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 12-16.

VALLEBONA, A., 2015. *Breviario di diritto del lavoro*, 10° ed., Torino: Giappichelli Editore.