

## **INTRODUZIONE**

Il contratto a tempo determinato è una tipologia di contratto di lavoro subordinato o dipendente che ha obbligatoriamente un termine di inizio e di fine. Questa particolare tipologia di contratto di lavoro viene utilizzata dalle aziende per assumere lavoratori solo per un periodo limitato, nel caso in cui si abbiano necessità immediate o per testare un lavoratore prima di procedere alla stipula di un contratto a tempo indeterminato. Per tale motivo il contratto di lavoro a termine è uno strumento efficace e valido nell'ambito del mercato del lavoro, consentendo una crescita occupazionale anche per tutte quelle imprese che non hanno necessità permanenti di personale o che vivono flussi finanziari poco stabili. Nel corso del tempo, il contratto a tempo determinato, è stato oggetto di numerose riforme, sia sulla spinta di quella parte dell'imprenditoria alla ricerca di uno strumento che ne garantisca maggiore flessibilità per fare fronte alle esigenze aziendali, sia sulla spinta di nuovi orientamenti governativi, succedutesi nel tempo che fanno dell'occupazione e della lotta al precariato le fondamenta delle proprie campagne elettorali.

Lo scopo di questo lavoro è pertanto quello di illustrare il percorso normativo del contratto a termine in Italia, partendo dalle prime disposizioni in merito nel Codice Civile del 1865, il quale vedeva di buon grado l'uso di tale contratto onde evitare rapporti di lavoro servili attraverso l'assoggettamento perpetuo del lavoratore al datore di lavoro. Tale visione era destinata a mutare con il nuovo Codice Civile del 1942, il quale considerava il rapporto a termine come ostacolo all'interesse dell'occupazione, favorendo il contratto a tempo indeterminato, il quale garantiva maggiori tutele al lavoratore.

Nel 1962, con la legge n. 230, il contratto a termine subisce una forte limitazione del suo impiego per il tramite di un elenco ristretto e tassativo di cause di ammissibilità, nonostante il legislatore del '62 cercò di ammorbidire la rigidità di tale assetto, delegando alla contrattazione collettiva la possibilità di

individuare nuovi casi (legge 56/1987). L'impianto normativo nazionale subisce però un forte cambiamento con il d.lgs 368/2001, il quale da attuazione alla Direttiva Comunitaria 99/70/CE, statuendo che il contratto a termine potesse essere stipulato solo a fronte di ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive. L'elaborato si occupa poi degli interventi scaturenti dal c.d. "Collegato lavoro", in materia di illegittima apposizione del termine al contratto. Particolare attenzione viene riservata alla riforma del 2012, la quale modifica nuovamente la disciplina, introducendo la regola della acausalità per il primo contratto a termine, della durata di 12 mesi, fino alla rivoluzione del 2015 apportata dal "Jobs Act" dove la causale non è più elemento essenziale del contratto a tempo determinato. La tesi si conclude poi con l'ultimo intervento normativo del 2018, una riforma nata con l'intento di ridare al lavoro (e al lavoratore) la "dignità" perduta. Il "Decreto Dignità" per l'appunto, si prefissa lo scopo di ridurre il lavoro precario, limitando l'uso dei contratti a tempo determinato, a favore dei rapporti a tempo indeterminato, riservando la contrattazione a termine ai casi di reale necessità da parte del datore di lavoro.



## 1. CAPITOLO PRIMO

### **EVOLUZIONE STORICA: Dalla normativa nazionale alla Direttiva Europea**

#### **1.1 Premessa storica: dal Codice Civile del 1865 al Codice Civile del 1942**

Per comprendere a pieno l'importanza del termine all'interno del contratto di lavoro, dobbiamo affrontare un excursus normativo, che, come una sorta di viaggio nel tempo ci porta indietro di qualche secolo, indicando come data di partenza il 1865.

##### Il codice civile del 1865

Sotto l'influenza del Codice Napoleone in Francia, l'allora Regno d'Italia proprio nel 1865 emanò il primo Codice Civile italiano detto codice Pisanelli, dal nome del Ministro di grazia e giustizia, che, sulla scia del codice francese, cercò, anche se in maniera del tutto primitiva, apporre il termine al rapporto di lavoro.

Il contratto con il quale ci si obbligava a prestare il proprio lavoro era però collocato nella fattispecie del contratto di locazione, non trovando il lavoro subordinato una specifica e organica regolamentazione<sup>1</sup>, tanto è che l'art. 1628 così sanciva: *«nessuno può obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo o per un determinata impresa»*.

---

<sup>1</sup> Il codice disciplinava in generale la locazione delle opere, nella quale erano ricompresi tanto il lavoro subordinato "locatio operarum", che il lavoro autonomo "locatio operis".

L'apposizione del termine dunque era una clausola di salvaguardia per il lavoratore, poiché solo così si poteva impedire la costituzione di un rapporto di lavoro che durasse tutta la vita, onde evitare che fosse considerato *vinculum perpetuae servitutis*. Tanto che al divieto di stipulare contratti a tempo indefinito veniva ricondotta anche l'ipotesi in cui la durata del rapporto fosse talmente lunga da escludere, di fatto, una limitazione temporale del rapporto durante la vita del prestatore di lavoro<sup>2</sup>, tanto da pregiudicare la sua libertà d'azione. La violazione della norma, di ordine pubblico, comportava come sanzione l'invalidità assoluta del contratto istitutivo.

Il codice del 1865 consacra, quindi, quale eredità della non troppo lontana Rivoluzione Francese, il principio di libertà, in virtù del quale nessuna attività può essere prestata per un tempo indeterminato.

Le ragioni ideologiche di equiparazione del lavoro moderno a quello servile vennero meno con il passare del tempo, permettendo l'estromissione del contratto di lavoro dalla categoria delle locazioni, venendo meno il dogma del vincolo della durata del rapporto di lavoro, ancora fortemente ancorato al brocardo *ominis locatio fit ad tempus*.

Infatti proprio il riferimento allo schema locatizio aveva legittimato nella prassi, la stipulazione di contratti di lavoro a tempo indefinito, applicandosi la regola posta dall'art. 1609 del codice per cui « *se la locazione è stata fatta senza determinazione del tempo, non può alcuna delle parti contraenti dare licenza all'altra, senza osservare i termini stabiliti dalla consuetudine dei luoghi* » .

Tale *escamotage* era all'epoca tecnicamente preferibile alla concezione del rapporto di lavoro *sine die* come rapporto caratterizzato da un contratto iniziale integrato progressivamente dall'esecuzione in guisa di manifestazione tacita di rinnovazione di quel contratto iniziale<sup>3</sup>.

---

2 SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1993, p. 167

3 CARNELUTTI, *Del licenziamento nella locazione d'opere a tempo indeterminato*, in Riv. Dir. Comm., I, 1911, p. 383 ss.

Tuttavia, alla fine dell'800 l'evolvere del contesto socio-economico, segnato dal passaggio dal sistema prevalentemente agricolo a quello industriale, fece emergere la necessità di impiegare lavoratori a durata stabile senza predeterminazione di durata.

Anche per il lavoratore l'instaurazione di un rapporto duraturo attribuiva un beneficio economico, ossia il diritto ad una progressione retributiva dovuta all'anzianità, che garantiva un migliore sostentamento della propria famiglia. Si crea, quindi, quella "feconda collaborazione che fa del personale un gruppo stretto intorno al capo e proteso verso le finalità aziendali"<sup>4</sup>

A ben vedere, nonostante la rigorosa disciplina del codice con la previsione del suddetto divieto, i contratti di lavoro a tempo indeterminato si diffondevano sempre più, grazie al c.d. Istituto del preavviso, cioè la facoltà di recesso riconosciuta alla parti, cui ebbe una prima previsione nella giurisprudenza dei Proviviri, consentendo la recedibilità dal contratto per pura e semplice volontà delle parti, previo l'obbligo del preavviso<sup>5</sup>, ricevendo una trasposizione della disciplina nella legge dell'impiego privato n. 1825/1924<sup>6</sup>.

Il tale contesto, così poco omogeneo e privo di organica disciplina, si manifestò sempre più una indifferenza verso il contratto di lavoro a termine con un progressivo interessamento al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, coadiuvato dallo sviluppo della legislazione sociale<sup>7</sup>, e dal sentimento di correggere quella asimmetria delle parti all'interno del contratto di lavoro.

L'instaurazione di un rapporto di lavoro duraturo avrebbe consentito al lavoratore un progressivo miglioramento in base all'anzianità, consentendo al

---

4 BARASSI L., *Elementi di diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1954, pag. 107

5 FERGOLA P., *La teoria del recesso e il rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, p. 160 e ss., il quale ha approfondito come il recesso si affermi dall'innesto nella locazione d'opere dell'istituto della disdetta nei rapporti validi a tempo non determinato

6 R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825

7 Alla fine del XIX secolo scoppia la c.d. "questione sociale", la tumultuosa reazione al degrado ed alla povertà derivanti dallo sfruttamento del proletariato.

contempo all'imprenditore di trattenere presso di sé lavoratori di "sperimentata capacità"<sup>8</sup>.

La legge impiegatizia del 1924 riconosceva inoltre un diritto alla indennità di licenziamento, corrisposta ai lavoratori assunti a tempo indeterminato qualora fossero licenziati senza colpa.

La previsione dell'indennità proporzionata agli anni di servizio, riconosciuta dunque ai soli lavoratori a tempo indeterminato, poteva però essere elusa dal datore di lavoro, che poteva fraudolentemente frazionare il rapporto di lavoro, reiterando i contratti di lavoro a termine, soprattutto se di breve durata<sup>9</sup>. Così, al fine di scongiurare tali evenienze fraudolente, si arriva ad una nuova concezione del rapporto di lavoro a tempo determinato, non più visto come "salvaguardia dal lavoro servile" ma come possibile elemento di elusione della normativa, comportando così una "rivalutazione" del contratto a tempo indeterminato nell'art 1 del R.d.l. 13 novembre 1924, n. 1825: «*il contratto d'impiego privato, di cui nel presente decreto, è quello per il quale una società o un privato, gestori di un'azienda, assumono al servizio dell'azienda stessa, normalmente a tempo indeterminato, l'attività professionale dell'altro contraente, con funzioni di collaborazione tanto di concetto che di ordine, eccettuata pertanto ogni prestazione che sia semplicemente di mano d'opera*».

Il termine al rapporto di lavoro passa così in secondo piano, prevedendo, la legge impiegatizia, il riconoscimento solo se presente in atto scritto, (art. 4 comma 2)<sup>10</sup> o quando giustificato dalla specialità del rapporto (art.1 comma 2)<sup>11</sup>, in mancanza della quale l'assunzione si considera a tempo indeterminato.

---

8 DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, Unione Tipografico-Editrice Torinese, Torino, 1949, p. 174

9 BALZARINI G., *La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, Giuffrè, Milano, 1966

10 Parimenti dovrà risultare da atto scritto l'assunzione che venga fatta con prefissione di termine, R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825

11 Il contratto d'impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine (...)quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del decreto, RDL,13 novembre 1924 n. 1825

## Il Codice Civile del 1942

La “specialità” del contratto di lavoro a termine, e la “ordinarietà” del contratto a tempo indeterminato viene ribadita nel vigente codice civile, promulgato il 16 Marzo 1942.

Nel nuovo codice, il rapporto a tempo determinato viene interpretato come ostacolo all’interesse della continuità dell’occupazione, con le conseguenti privazioni delle tutele garantite al dipendente dal contratto a tempo indeterminato. Così sancisce il principio di presunzione legale di indeterminatezza del rapporto di lavoro nell’art. 2097: *«il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'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»*.

Nonostante la puntale previsione del codice sulla materia, non mancarono però contestuali dubbi relativi alla delucidazione del concetto di «specialità del rapporto». Infatti a differenza della legge impiegatizia, dove poteva desumersi che, dal combinato dell’art. 1 e art. 4, anche se l’apposizione del termine risultasse da atto scritto, si sarebbe dovuto presumere la frode del datore di lavoro qualora costui non avesse dimostrato che l’apposizione del termine fosse giustificata dalla specialità del rapporto<sup>12</sup>, la nuova norma del Codice del’42 invece presume legittimo il termine nonostante la mancanza di cumulo dei requisiti, richiedendo alternativamente la previsione scritta o la specialità del rapporto di lavoro. Qualora volesse essere accertata l’inefficacia del termine, quando ci sia atto scritto, il difficile onere della prova ricadeva sul lavoratore, per dimostrare l’intento elusivo del datore di lavoro.

---

12 DE LITALA, *Il contratto di lavoro*, cit., p. 95

In ogni caso, la norma dell'articolo 2097 non era destinata ad avere lunga efficacia nel tempo.

## **1.2 La riforma del 1962 e l'elencazione delle ipotesi di assunzione a termine**

Nonostante la disciplina posta nel Codice Civile avesse un intento anti-elusivo, combattendo le ipotesi di truffaldino uso del contratto a termine, la sua previsione molto "elastica" aveva generato un preoccupante incremento di abusi nel ricorso del rapporto a tempo terminato. Motivo per il quale il legislatore del '60 decide di sottoporre l'intera materia ad una radicale riforma operata dalla legge n. 230/1962.

La novella portò subito un drastico mutamento, procedendo con l'abrogazione dell'art. 2097 e sostituendo alla «clausola generale» un elenco rigoroso e tassativo di esigenze giustificanti l'apposizione del termine per valutazione legale tipica, il cui comune tratto distintivo è costituito dalla assenza di una occasione permanente di lavoro<sup>13</sup>.

La portata rinnovatrice della nuova disciplina poteva essere colta già dall'articolo 1: *«il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.*

*E' 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, sempre che nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione; c)*

---

<sup>13</sup> FRANZA G., *Il lavoro a termine nell'evoluzione dell'ordinamento*, Giuffrè, Milano, 2010, p. 107

*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; e) nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto».*

La rigidità di tale ipotesi “a numero chiuso” generò non pochi problemi di attuazione della disciplina:

in riferimento alla lett. a) il carattere stagionale dell'attività, rende illegittima l'apposizione del termine quando l'attività stagionale<sup>14</sup>, sia di fatto svolta continuamente o, comunque per periodi che vanno oltre la stagionalità<sup>15</sup>;

in riferimento alla lett. b) sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto, è richiesta come obbligatoria l'indicazione del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

in riferimento alla lett. c) esecuzione di un'opera o un servizio definiti e predeterminati nel tempo, la previsione normativa fa riferimento alle sole opere e servizi che determinano instabilità rilevante in occasione di eventi eccezionali, cui non è possibile sopperire con l'organico già a disposizione;

in riferimento alla lett. d) impiego di manodopera per le fattispecie di lavorazioni successive, cui occorre utilizzare lavoratori in possesso di specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate, tipiche delle lavorazioni nei cantieri edili e navali<sup>16</sup>;

in riferimento alla lett. e) assunzioni di personale per spettacoli specifici o programmi radiofonici o televisivi, anche tale ultima ipotesi prevede

---

14 Inclusa nell'elenco del DPR 1525/1963;

15 Cfr. Cass. 29 Gennaio 1993, n. 1095, in RIDL, 1994, II, p. 396

16 GALANTINO L., *Diritto del lavoro*, VI ed., Giappichelli, Torino, 1996, p. 172

il requisito essenziale della temporaneità con vincolo di necessità diretta nello specifico spettacolo.

Il legislatore del '62 inquadrava il lavoratore a tempo determinato, oggi diremo precario, nell'ambito di una categoria fortemente debole, dove la sanzione predisposta per "cattivo uso" del termine ricadeva nella conversione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato. La rigidità della disciplina si mostra anche nella previsione di proroga del tempo *«non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale»*, purché *«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»*<sup>17</sup>.

Scrupolosa anche la disciplina circa di intervalli di tempo tra la successione dei rapporti, pari a quindici o trenta giorni a seconda che il contratto scaduto abbia durata inferiore o superiore a sei mesi, si inverte l'onere della prova, non più a carico del lavoratore ma del datore di lavoro: *«l'onere della prova relativa all'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»*.<sup>18</sup>

La ratio della disciplina è stata individuata a volte in una mera funzione antifraudolenta, diretta a legittimare il termine solo in ipotesi di assenza di un'occasione stabile di lavoro, altre volte nell'esigenza di limitare il facile accesso allo strumento da parte di imprese che mirino a modellare l'organico in relazione al variare delle esigenze produttive e aziendali.<sup>19</sup>

---

17 Legge 230/1962; art. 2 comma 2: "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."

18 Art. 3, *Ibidem*

19 MONTUSCHI L., *Il contratto di lavoro a termine: un «modello» normativo da superare?*, in RTDPC, 1978