

## LINEE GUIDA DEL GOVERNO PER UNA RIFORMA DELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

-  
-

- La realizzazione di “ una piena e buona occupazione” costituisce elemento fondamentale del programma elettorale della maggioranza. A questo fine sembra opportuno rivedere la disciplina giuslavoristica per coniugare le ragioni del lavoro con quelle dello sviluppo avvalendosi dell’apporto fondamentale delle parti sociali, quali soggetti in grado di apprezzare al meglio le esigenze e le dinamiche del mercato del lavoro, e di concorrere così alla definizione di un assetto regolatorio realmente efficace e più efficiente nel conseguire gli obiettivi di crescita quantitativa e qualitativa dell’occupazione.
- In base al metodo della concertazione, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale pone all’ attenzione delle parti sociali le presenti linee guida in materia di revisione della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, in coerenza con l’impegno formale assunto nel programma di Governo secondo cui “ la forma normale di occupazione è il lavoro a tempo indeterminato” e “tutte le tipologie contrattuali a termine devono essere motivate sulla base di un obiettivo carattere temporaneo delle prestazioni richieste e non devono superare una soglia dell’occupazione complessiva dell’impresa”.
- A questo fine il Ministero propone come base di riflessione da cui fare scaturire l’intervento le seguenti considerazioni :
  - a. occorre ricollocare al centro delle tipologie lavoristiche il contratto a tempo indeterminato come forma prioritaria in cui si espleta l’attività lavorativa, come lo strumento più adatto a contribuire non solo alle prospettive di qualità della vita dei lavoratori, ma anche alla qualità delle organizzazioni produttive di cui essi fanno parte, assicurando percorsi di formazione e di carriera che valorizzino la risorsa umana e rafforzino il senso di appartenenza alla comunità aziendale ed ai suoi obiettivi;
  - b. tale strumento è funzionale ad un modello di sviluppo economico-occupazionale che punti alla qualità del lavoro, all’incremento dei livelli di conoscenza per assicurare vera competitività al sistema Paese;
  - c. a tal fine si è già operato (ad esempio con le misure in materia di cuneo fiscale proposte nel disegno di legge finanziaria 2007) per incentivare il ricorso al contratto a tempo indeterminato;
  - d. per ottenere il risultato atteso ed invertire il trend che vede negli ultimi anni prevalere nella nuova occupazione “ forme temporizzate”, si rende pertanto necessario intervenire sulla stessa disciplina del lavoro a tempo determinato;
  - e. il lavoro a tempo determinato svolge una funzione essenziale nel mercato del lavoro sia come forma di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro sia come strumento idoneo a corrispondere a specifiche esigenze organizzative e produttive dell’impresa, assicurando opportune flessibilità; per valorizzare tali peculiari funzioni la nuova disciplina da un lato deve evitare rigidità controproducenti alle potenzialità ed alla vocazione occupazionale dello strumento, dall’altro deve ristabilire elementi di certezza nel ricorso ad esso che ne superi talune genericità e rischi di elusione, anche al fine di evitare che l’attuale disciplina del contratto a termine finisca per porsi in disaccordo con le linee ispiratrici dell’azione comunitaria in materia;
  - f. in proposito, il punto di riferimento ineludibile è rappresentato dalla Direttiva n.70/1999 del 28 giugno 1999 che recepiva l’Accordo quadro delle parti sociali a livello europeo sul lavoro a tempo determinato stipulato il 18 marzo 1999. Il contenuto di questi due atti, cui

deve aggiungersi la giurisprudenza della Corte Europea di Giustizia, determina l'ambito nel quale deve necessariamente muoversi l'intervento normativo di revisione della disciplina.

Ciò premesso il Governo propone, dunque, alle parti sociali, ai fini dell'espressione di un Avviso comune, le seguenti linee guida :

1. individuazione di sintetiche causali tipicizzate adatte alle odierne esigenze del mercato;
2. affidamento alle parti sociali, attraverso la contrattazione collettiva, del compito di individuare ulteriori ipotesi di ricorso al contratto di lavoro a termine, anche con riferimento a requisiti soggettivi ed all'elemento della durata;
3. affidamento alla contrattazione tra le parti sociali della definizione delle percentuali di ricorso al contratto a termine in proporzione al numero di lavoratori a tempo indeterminato presenti in azienda, ovvero al complessivo numero di occupati con forme flessibili a termine;
4. definizione di un regime legale anti elusivo che definisca il numero massimo e/o il limite temporale dei rinnovi e delle proroghe consentite per i contratti di lavoro a termine, con una peculiare disciplina per specifici settori caratterizzati da elevata stagionalità e discontinuità.

Qualora le parti non dovessero pervenire ad un Avviso comune entro il termine di tre mesi dall'avvio delle consultazioni, il Governo, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, si riserva di procedere all'adozione di un provvedimento legislativo, ferma restando la possibilità di prevedere la modificabilità del testo al fine di consentire l'adattamento dei contenuti all'Avviso comune che dovesse intervenire anche successivamente alla sua emanazione.