

Un referendum per un lavoro stabile

Intervista a Valerio Speciale sulla ratio del quesito referendario che vuole abolire il ricorso indiscriminato ai contratti a termine.



[Mosè Vernetti](#)

16 Settembre 2024

LEGGI DOPO

Condividi



Il quesito del referendum per un “lavoro stabile”, presentato in Cassazione dalla Cgil, è volto a “superare la precarietà dei contratti di lavoro” cancellando “la liberalizzazione dei contratti a termine per limitare l’utilizzo a causali specifiche e temporanee”, come si

legge sulla [pagina web del sindacato dedicata alla campagna referendaria](#). Ne parliamo con Valerio Speziale, avvocato e Professor Ordinario di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara.

Cosa si vuole ottenere con il quesito sui contratti a termine?

L'obiettivo del quesito si può sintetizzare così: rendere più difficile la stipula dei contratti a termine.

A oggi come sono regolati i contratti a termine?

Attualmente il contratto a termine può essere stipulato per un massimo di 24 mesi, ma se si tratta di un contratto inferiore ai 12 mesi non è necessario che il datore di lavoro indichi una ragione tecnica e organizzativa che lo giustifichi. Quindi è possibile assumere un lavoratore fino a 12 mesi senza fornire giustificativi alcuni. Se il datore vuole prolungare il contratto da 12 a 24 mesi, o se vuole sin dall'inizio stipulare un contratto superiore ai 12 mesi e inferiore ai 24, lo può fare solo in alcuni casi indicati precisamente dalla legge. Se il contratto viene stipulato al di fuori di questi casi, si converte in un contratto a tempo indeterminato.

E cosa cambierà in caso di vittoria?

Il tetto massimo per i contratti a termine rimarrebbe di 24 mesi, ma la libertà di stipularne senza causale per i primi 12 mesi verrebbe eliminata. Inoltre, sarà concessa la possibilità di stipulare contratti a termine soltanto in due casi specifici: quando sono previsti dai contratti collettivi, oppure per sostituire lavoratori assenti per periodi determinati, per malattia, ferie, gravidanza, o altro.

Attualmente in Italia che percentuale compongono i contratti a tempo determinato?

Parliamo di numeri abbastanza elevati, io non ho il dato più recente ma ci muoviamo su una percentuale tra il 10% e il 12% della forza lavoro. Ma il dato preoccupante non è sul numero assoluto di contratti a termine: oltre il 90% di questi hanno una durata inferiore ai 12 mesi. Questo significa che sostanzialmente la massa preponderante di contratti a termine viene stipulata senza alcuna

ragione giustificativa, e questo determina situazioni di grave precarietà. E il dato cresce in sede di prima assunzione.

Quindi la maggior parte dei datori di lavoro utilizzano la possibilità di stipulare contratti inferiori ai 12 mesi impropriamente?

Non si può pensare che tutti i datori di lavoro abbiano sempre bisogno solo di contratti precari. La verità è che con la legislazione attuale anche il datore di lavoro che ha necessità di un lavoratore stabile avverte la necessità di assumerlo a termine per i primi 12 mesi. Perché in questo modo lo può tenere sulla graticola, lo può sperimentare per un periodo lungo per poi evitarsi il problema del licenziamento. Infatti se un datore di lavoro assume un lavoratore sin dall'origine a tempo indeterminato e poi lo vuole mandare via, deve licenziarlo, e quindi prendersi carico dei costi che ne risultano. Oggi il problema sta nel fatto che la stragrande maggioranza dei contratti a termine è inferiore a un anno, e quindi si, vengono usati in maniera impropria, ovvero non per soddisfare esigenze temporanee delle imprese, ma come strumento surrogato dell'assunzione stabile fino 12 mesi.

Quindi la legislazione vigente incentiva i datori di lavoro a stipulare contratti precari?

Io faccio l'avvocato, e ho bisogno di un assistente, ne ho bisogno sempre, la mia non è un'esigenza temporanea ma un'esigenza stabile di lavoro. Bene, io con la normativa attuale, anche avendo stabilmente bisogno di un assistente, potrei permettermi di stipulare uno o più contratti a termine fino a 12 mesi senza necessità di alcuna giustificazione. Quindi utilizzerei questo periodo così lungo per sperimentare se questa persona mi va bene, il che è perfetto per il datore di lavoro, ma un po' meno per il lavoratore. Tenga presente che in base alla nostra legge il periodo massimo di prova, cioè quel periodo in cui il datore può sperimentare le capacità del lavoratore senza stabilizzarlo, è di sei mesi. Invece in questo modo è di fatto prolungato fino a 12 mesi, perché dopo il primo anno se il lavoratore non soddisfa le sue esigenze, può semplicemente mandarlo via senza rinnovare il contratto. Questo

naturalmente è un forte incentivo alla precarizzazione dei contratti. Che interesse avrebbe un datore di lavoro ad assumere qualcuno stabilmente, se lo può assumere a termine senza bisogno di giustificarsi fino a 12 mesi? Lo scopo del referendum è questo, cambiare la normativa mantenendo il tetto massimo dei 24 mesi ma imponendo che sin dall'origine se voglio stipulare un contratto a termine lo posso fare solo in presenza di ragioni che sono quelle già previste in parte dalla legge oggi.

Negli anni c'è stata continuità tra destra e sinistra nel deregolamentare i contratti a termine?

È stata una continuità spaventosa, soprattutto a sinistra, se pensiamo che le prime due grandi deregolamentazioni del contratto a termine sono state fatte dal governo Letta nel 2014 e poi da Renzi. I più forti interventi deregolativi sono stati recentemente fatti da governi di centrosinistra, ma non c'è da stupirsi perché all'epoca seguivano una logica europea. In questi casi i governi di centrosinistra si sono adeguati al mainstream europeo che in quel momento voleva quello.

Come rispondere a chi sostiene che rendere più complessa l'assunzione a termine danneggia le aziende e quindi la crescita economica?

L'idea è che il diritto del lavoro sia un ostacolo alla crescita è una questione ormai antica. Questo è il frutto di oltre trent'anni di pensiero neoliberista, che adesso per fortuna è in crisi profonda. Ovviamente non è così. Il diritto del lavoro ha una funzione di civilizzazione dell'impresa e dell'attività economica. Se facciamo passare tali assunzioni arriveremo a considerare anche la sicurezza sul lavoro una causa di costo non necessario su cui tagliare. Tutto ha un costo, anzi tutte le tutele nei confronti di chi lavora hanno un costo, ma il problema deriva dal fatto che il lavoratore è una persona e quindi non può essere trattata né come un computer, né come una macchina, né come un altro fattore della produzione.