

## Il nuovo contratto a termine(tratto da Lavoro e previdenza n.10/2005)

**Autore:** Viceconte Massimo

**In:** Diritto civile e commerciale

Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, emanato in attuazione della direttiva del Consiglio dell'Unione Europea del 28 giugno 1999, n.1999/70/CE, relativa all'Accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato, ed in forza della delega contenuta nell'articolo 1 della legge 29 dicembre 2000, n. 422, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il nuovo istituto, abrogando la precedente normativa, che si era stratificata negli anni e trovava in particolare il suo fulcro nella legge 18 aprile 1962, n. 230 e nell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

La suddetta stratificazione aveva portato l'istituto ad una certa ampiezza di applicazione che ne consentiva un impiego sufficientemente flessibile, anche se non mancavano zone d'ombra e "colli di bottiglia".

La nuova legge è stata approvata dietro impulso della politica sociale e del lavoro europea.

In particolare, ai fini del nostro tema, ci preme richiamare alcuni aspetti particolari contenuti nell'Accordo quadro CES, UNICE, CEEP sul lavoro a tempo determinato. Ricordiamo così, nelle considerazioni generali, il punto 6, secondo il quale «... i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento» e il punto 7: «... l'utilizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi». Tralasciando pur importanti principi che, al momento, non interessano la nostra trattazione, ricordiamo ancora come l'Accordo quadro esprima l'esigenza (punto 10) di tener conto della situazione di ciascuno Stato membro nonché (punto 11) di migliorare le disposizioni relative alla politica sociale e di aumentare la competitività dell'economia comunitaria.

\* \* \* \*

Il punto centrale della tematica in esame riguarda, senza dubbio alcuno, l'individuazione delle ipotesi in cui è possibile stipulare il contratto di lavoro limitato nel tempo, in deroga alla regola generale, pur

sempre esistente, della preminenza nel nostro ordinamento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato<sup>1</sup>.

Ora, l'articolo 1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 dispone che «è consentita l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro a tempo subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo»<sup>2</sup>.

Inoltre, l'articolo 2 dello stesso decreto prevede che «la apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1». Fondamentalmente tale atto scritto dovrebbe essere la lettera di assunzione.

Con riferimento alla succitata seconda norma, quella di cui all'articolo 2, ricordiamo che il previgente sistema nel regolare il contratto de quo, disponeva all'articolo 1 della legge n. 230/1962 che «l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto». Si noterà la differenza tra le due disposizioni, con la nuova normativa più pregnante in quanto non si limita ad esigere che il termine risulti da atto scritto, ma richiede che anche le ragioni giustificanti il termine risultino da atto scritto.

\* \* \* \*

La nuova normativa è stata accolta da alcuni commentatori come una sorta di liberalizzazione del contratto a tempo determinato, quasi un'equiparazione tra il contratto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato, in base alla quale all'imprenditore, a fronte di un fabbisogno di personale, sia data la possibilità di utilizzare indifferentemente sia l'uno che l'altro contratto, con sua scelta discrezionale, discendente dal principio della libertà di iniziativa economica, che, nel nostro ordinamento si fa risalire all'articolo 41 Costituzione.

Ma si impone all'uopo una certa cautela.

Ribadendo che l'Accordo quadro, come visto in precedenza, privilegia tuttora, come forma comune del rapporto di lavoro, il contratto di lavoro a tempo indeterminato, non si può certo negare che con tale normativa si possa introdurre una maggiore flessibilizzazione del rapporto di lavoro rispetto alla precedente regolamentazione che pur, sotto l'impulso della crisi industriale ed occupazionale del nostro Paese, era da considerarsi già sufficientemente flessibile.

In estrema sintesi, infatti, la differenza tra il vecchio sistema ed il nuovo consiste in alcuni punti fondamentali:

A) nel sostituire a una serie di ipotesi tipiche, legali, nelle quali si consentiva l'apposizione del termine e ad ipotesi aggiuntive - individuate dalla valutazione congiunta operata nella contrattazione collettiva, che formalmente le legittimava, al di là della sostanza e del merito -, una clausola di carattere generale adattabile a una pluralità di situazioni;

B) nel sostituire ad una scelta operata direttamente dal Legislatore, in modo rigido e inderogabile, o dall'accordo tra le parti sociali, pur sempre condizionante e spesso oggetto di concessioni o contropartite, una scelta unilaterale dell'imprenditore, che non deve scendere a compromessi, purché si mantenga nei limiti quantitativi stabiliti nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Si nota che la "clausola generale" consiste in definitiva in un contenitore che viene a ricomprendere le vecchie ipotesi legali e può abbracciare, come si vedrà appresso, ipotesi del tutto nuove lasciate alla discrezione del datore di lavoro, purché aventi il comune denominatore delle ragioni tecniche, produttive e organizzative previsto dal decreto.

\* \* \* \*

Ma entriamo nel merito dell'argomento.

Abbiamo già chiarito che ci troviamo di fronte ad una c.d. "clausola generale"

L'espressione «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo» è, nonostante l'apparenza, termine del tutto generico.

Alla base di ogni assunzione da parte dell'imprenditore non può che esserci una ragione di carattere tecnico, produttivo e/o organizzativo.

Il che, detto in tal modo, potrebbe avvalorare la tesi di coloro che sostengono la parificazione del contratto a termine al contratto a tempo indeterminato. Poiché le causali sono le stesse, almeno astrattamente e genericamente, il datore di lavoro può, a sua insindacabile scelta [sempre nei suddetti limiti quantitativi] ricorrere all'una forma o all'altra in base a generiche considerazioni di opportunità (ad es. non gravare rigidamente e definitivamente il bilancio o altro). In tal caso l'assunzione non richiederebbe una motivazione o giustificazione di tipo specifico, essendo sufficiente riferirsi alla generica formula legislativa, ma solo l'indicazione del livello, della categoria e della mansione affidata al lavoratore ed il termine (o data finale), nel solo caso di assunzione a tempo determinato.

Ma, a parere nostro, le leggi vanno lette per quel che dicono e non per quel che si vorrebbe che dicessero.

Molto probabilmente se il Legislatore avesse voluto raggiungere tale obiettivo avrebbe fatto ricorso ad una formula diversa.

Pertanto pur nella sua genericità alla clausola deve attribuirsi un significato specifico e oggettivo.

Per una analisi corretta e concludente del tema dobbiamo partire da un dato che è rappresentato dall'insorgere, all'interno di una organizzazione, di un bisogno di manodopera.

Tale bisogno può presentare o una caratteristica di occasione temporanea oggettiva [il lavoro è di per se stesso limitato nel tempo: in questo caso rientrano le fattispecie tipizzate dalla legge, in gran parte risalenti al precedente regime legale] o una caratteristica che dura nel tempo ma che, nella complessità degli obiettivi dell'organizzazione aziendale, può essere oggetto di valutazione differente a seconda degli scopi che l'imprenditore ritiene discrezionalmente e oggettivamente (non arbitrariamente) di privilegiare attraverso motivazioni che vanno esplicitate nell'atto di assunzione e che a loro volta potranno essere sì oggetto di valutazione da parte del giudice, il quale, d'altronde, non potrà entrare nel merito della scelta imprenditoriale ma potrà solo valutarla come legittima e possibile o pretestuosa e non fondata<sup>3</sup>.

Ci preme ribadire che a fronte di una necessità di manodopera il nostro ordinamento, tutt'ora, impone l'assunzione a tempo indeterminato. La causa tipica di un contratto di lavoro è data - in estrema sintesi e astrazione - dalla prestazione di lavoro a tempo indeterminato da parte del lavoratore e la corresponsione della retribuzione da parte del datore di lavoro. La norma imperativa prevede che si utilizzi, soprattutto a tutela del lavoratore, il contratto senza limite di tempo, che comporta l'inserimento definitivo nell'organizzazione di lavoro. In assenza di correttivi l'apposizione di un termine con la conseguente limitazione della durata del rapporto viene considerata illecita per contrarietà a norme imperative (vedasi articolo 1418 e 1345 del codice civile). La sempre più ampia espansione dei principi del libero mercato in forza dei principi dell'Europa di Maastricht e della globalizzazione economica ha imposto e impone di rivedere gli strumenti che regolano il lavoro nel senso di una maggiore flessibilizzazione e liberalizzazione che accresca la competitività delle imprese. In tale direzione si è mossa anche la normativa del contratto a termine che stiamo esaminando.

Il Legislatore ha utilizzato la tecnica in base alla quale viene consentito alle parti di sovrapporre legittimamente alla causa tipica del rapporto (prestazione di lavoro a tempo indeterminato/retribuzione) un altro motivo [le ragioni tecniche, produttive e organizzative] che giustifichi l'apposizione di un termine. Come noto, il motivo rappresenta lo strumento attraverso il quale l'autonomia privata inserisce nel negozio giuridico un elemento non essenziale, ma che, una volta recepito, diventa un aspetto importante, tanto quanto lo stesso elemento essenziale<sup>4</sup>. In forza del consenso liberamente manifestato (in forma scritta) il motivo, per tal modo, viene ad essere comune a entrambe le parti e reso lecito dalla nuova norma in deroga, introdotta nel nostro ordinamento dal decreto legislativo n. 368/2001.

\* \* \* \*

Ritornando alla clausola generale, notiamo che la formula utilizzata dal legislatore si avvale di termini non di rado intercambiabili tra loro. Nella letteratura che tratta la gestione aziendale troviamo l'uso di tali termini in stretta connessione e, a volte, tautologicamente. In effetti le "ragioni produttive" presuppongono le "ragioni tecniche" e le "ragioni organizzative" comprendono sia le "ragioni tecniche" che quelle "produttive".

Tuttavia, per maggiore esattezza, col termine "tecnico" ci si dovrebbe riferire ai mezzi (macchinari, personal computers) che consentono di realizzare il prodotto finale; col termine "produttivo" ci si dovrebbe riferire a tutti quegli aspetti che incidono sulla qualità e quantità del prodotto; col termine "organizzativo" ci si dovrebbe riferire a tutto ciò che riguarda il coordinamento dei fattori della produzione. Inoltre col termine "processo di produzione" si intende quella serie di operazioni (atti di lavorazione del prodotto, atti di controllo della qualità del prodotto, ecc.) che portano ad un risultato produttivo; l'insieme di tutti "processi produttivi" che vengono svolti nell'impresa portano al risultato finale. Col termine di "unità organizzativa" (reparto, filiale, ecc.) si intende un gruppo stabile di persone cui è dato in dotazione un complesso di macchinari, strumenti, personal computers e a cui viene affidato un compito specifico. Ora, motivazioni attinenti ai suddetti aspetti sono alla base della formazione dell'organico (la dotazione di un macchinario al posto di un altro può incrementare o ridurre l'organico; così come l'introduzione di un sistema informatico può avere gli stessi effetti). Le stesse motivazioni considerate in una prospettiva, limitata nel tempo, possono giustificare il ricorso ad uno o più contratti a tempo determinato. Si tratta quindi, nella pratica, di distinguere le fattispecie che postulano un fabbisogno stabile da quelle che postulano un fabbisogno temporaneo.

Evidentemente, con l'introduzione della nuova normativa, gli spazi di utilizzo del contratto a termine [indubbiamente già ampi] si ampliano ulteriormente e indefinitamente.

Dalla formula restano peraltro escluse le mere ragioni di carattere economico, anche se, indubbiamente, le ragioni tecniche, produttive e organizzative non possono non avere un forte impatto sul risultato economico. Il che non può che significare che il datore di lavoro non potrà giustificare l'apposizione di un termine al contratto di lavoro con una ragione puramente economica quale la «necessità di contenere i costi» et similia. Una simile giustificazione non può assolutamente considerarsi conforme al disposto normativo. Mentre una modifica dell'assetto organizzativo limitata nel tempo colla riserva di verificare, decorso il tempo stesso, gli aspetti economici (più propriamente il ritorno economico) può, a parere nostro, rientrare nella previsione normativa.

Da ultimo per testare le conclusioni raggiunte ci è parso utile verificarle, pragmaticamente, alla luce di una casistica pertinente, anche se teorica, casistica composta da una serie di causali che possono comportare, in linea generale, sia assunzioni a tempo indeterminato sia assunzioni a tempo determinato di

un certo quantitativo di lavoratori.

Così possono individuarsi una pluralità di ipotesi astratte finalizzate ad: «assumere un certo numero di lavoratori da inserire nel normale processo produttivo»; «assumere nuovi programmatori in una azienda di servizi»; «assumere personale per aprire una nuova filiale»; «assumere lavoratori per realizzare un nuovo prodotto da immettere sul mercato». Tali ipotesi hanno come loro fondamento delle esigenze tecniche/produttive/organizzative tipiche di un'organizzazione aziendale. Si avrà così: a) un incremento di produzione relativa a un prodotto già in lavorazione, b) una causale analoga alla precedente in un'azienda di servizi, c) la creazione di una nuova unità, d) la realizzazione di un nuovo prodotto (comprensiva dell'acquisto del nuovo macchinario necessario per produrlo).

Tali ipotesi, tutte, comportano forti investimenti di capitale.

Il fenomeno risulta essere complesso per la somma di motivazioni che possono portare ad una o ad altra delle due scelte possibili (rapporto a tempo indeterminato o rapporto a tempo determinato), realizzando obiettivi che, a loro volta, presentano vantaggi e svantaggi.

Esso va perciò considerato su diversi piani e secondo diverse prospettive: coesistono e reciprocamente si limitano in particolare le ragioni (tecniche, produttive e organizzative) dell'assunzione e le ragioni (tecniche, produttive e organizzative) che giustificano un'eventuale apposizione del termine.

A fronte di tali bisogni di mano d'opera il datore di lavoro valuterà vantaggi e svantaggi.

Il datore di lavoro potrà, quindi, effettuare l'una o l'altra scelta sulla base di motivazioni diverse.

Potremmo delineare, con riguardo alle fattispecie sopra prospettate, uno scenario che consenta l'apposizione del termine e quindi la contrazione del rapporto, del genere:

- l'apposizione del termine nel primo caso (assunzione di operai di normale produzione) può trovare giustificazione nella possibilità, prevista a breve/medio termine di trasferire la lavorazione in altro stabilimento (con previsione di soppressione di una pluralità di posti di lavoro in conseguenza dell'impraticabilità, per le distanze, di un trasferimento collettivo);
- l'apposizione del termine nel secondo caso (assunzione di programmatori in azienda di servizio) può trovare giustificazione nella opportunità di creare e sperimentare nuovi programmi informatici che possono essere confermati o abbandonati in un certo tempo;
- l'apposizione del termine nel terzo caso (apertura di nuova filiale) può trovare giustificazione nella necessità di valutare, prima di dare carattere definitivo alla scelta, la ricaduta (incremento) sulla clientela nell'area interessata;

- l'apposizione del termine nel quarto caso (realizzazione di nuovo prodotto), può trovare giustificazione nella necessità di verificare il ritorno economico del nuovo prodotto nel mercato.

Sono tutte queste ipotesi che non avrebbero trovato tutela, come contratto a termine, nel precedente regime (probabilmente neanche con accordo sindacale) e che potrebbero invece trovare tutela nel nuovo regime caratterizzato da maggiore flessibilità.

Si tratta, in altri termini, di fattispecie concrete caratterizzate da una dimensione temporale che presenta due opzioni tra cui scegliere, l'una indeterminata, l'altra limitata nel tempo.

Può farsi luogo all'apposizione del termine tutte le volte che si può ravvisare un motivo di possibile cessazione concreta, effettiva, reale di quella specifica attività aziendale.

Sarà compito della magistratura dare contenuti concreti alla clausola generale delle ragioni tecniche, produttive e organizzative e stabilire quale criterio adottare (che, tra l'altro, a parere nostro potrebbe variare a seconda della congiuntura economica in corso).

E così, in particolare, le c.d. "punte produttive" che con fatica erano state oggetto di tutela, dapprima appoggiandosi all'ipotesi di cui al punto c) dell'articolo 1 nella legge n. 230/1962 («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») e quindi nella legge n. 79/1983 e, ancora, in forza dell'articolo 23 della legge n. 56/1987, con facilità, troveranno giustificazione nelle ragioni tecniche, produttive ed organizzative del decreto legislativo n. 368/2001.

Ci pare, infine, di potere stabilire un parallelismo tra le ragioni, tecniche, produttive e organizzative, che giustificano l'apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato e le ragioni che giustificano il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Si potrebbe anche, per assurdo, asserire che la tematica dell'assunzione di lavoratori per un tempo determinato inneschi, più che problematiche legate assunzione, problematiche afferenti alla cessazione certa del rapporto di lavoro.

Molte delle ipotesi che vengono ad essere "coperte" dalla nuova clausola generale sono proprio quelle che, in caso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori, potrebbero portare a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e/o a riduzione del personale per esubero.

Si vengono così ad eliminare costi aggiuntivi e sociali notevoli per le imprese<sup>5</sup>.

Note

1. Vedasi CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Diritto del lavoro, Il rapporto di lavoro subordinato*, ed. Giuffrè, Milano, 6<sup>a</sup> ed., 2005, 364 «il riferimento ad una clausola generale, ovvero alle richiamate “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” non implica il venir meno della regola dell’eccezionalità del termine (così invece ROCCELLA, 2004, 132)».

2. Vedasi VALLEBONA, PISANI, *Il nuovo lavoro a termine*, ed. Cedam, Padova, 2001, 26. La giustificazione: «La questione centrale è se il lavoro a termine sia ammesso solo come *extremaratio*, cioè quando sia inevitabile a causa della oggettiva temporaneità dell’occasione, oppure anche quando, pur in presenza di un’occasione permanente di lavoro, sussista una ragione oggettiva non arbitraria o illecita che renda in concreto preferibile un rapporto a termine. L’interpretazione più corretta è sicuramente quest’ultima. Invero la nuova norma generale sostituisce non solo le precedenti ipotesi legali che tipizzavano occasioni temporanee di lavoro, ma anche le vecchie ipotesi di fonte collettiva, che invece ben potevano riferirsi, ed in effetti si riferivano, in assenza di un vincolo legale qualitativo, anche ad occasioni permanenti di lavoro, tipizzando una qualsiasi ragione legittimante la loro copertura a termine» e poco dopo: «... era certa l’assoluta libertà dell’autonomia collettiva di individuare causali oggettive legate ad esigenze aziendali, a prescindere dal carattere temporaneo o permanente dell’occasione di lavoro». Meno incisivo e, secondo noi, non del tutto puntuale il profilo del nuovo istituto tracciato da CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, op. cit., 364: «la più visibile innovazione concerne il requisito di sostanza. Il precedente *numerus clausus* di ipotesi viene meno, essendo ora l’apposizione del termine consentita a fronte della sussistenza di più generiche “ragioni di carattere tecnico produttivo, organizzativo o sostitutivo”. Elaborata sulla falsariga della normativa in tema di trasferimento del lavoratore (più che in tema di licenziamento, attesa la rilevanza ivi attribuita al confliggente interesse del lavoratore alla stabilità) la formula importa il definitivo superamento della precedente tecnica legislativa per “casi di specialità”, predeterminati tassativamente dalla legge e dal contratto collettivo, col risultato di una più ampia apertura all’autonomia individuale».



3. Vedasi CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, op. cit., 364: «Secondo qualcuno anzi (MAZZOTTA, 2002) potrebbe ritenersi che il rinvio ad una clausola generale invece che ad una ipotesi specifica (come avveniva nella vigenza della legge n. 230/1962) sortisca l'effetto di estendere la discrezionalità del giudice in sede

di controllo. Ma questa prospettazione appare eccessiva. Anche se così fosse, si tratterebbe pur sempre di un controllo di tipo causale che, come per altri istituti del diritto del lavoro, va condotto alla stregua del criterio di ragionevolezza, qui segnatamente in precipua considerazione delle esigenze dell'impresa, tenuto conto che il legislatore qualifica esplicitamente la ragione giustificatrice in termini produttivi-organizzativi. In questa prospettiva, poiché nella prassi è probabile che continuino ad essere largamente utilizzate le vecchie ipotesi legislative, deve ritenersi che l'interprete controllerà la ricorrenza delle ragioni giustificatrici senza le rigidità un tempo favorite dalla logica di tassatività che informava il precedente sistema». E qui ci pare che l'analisi pecchi per difetto non soffermandosi sulle nuove fattispecie cui potrebbe estendersi il contratto a termine, al di fuori di quelle specifiche [peraltro in gran parte tipizzate anche dal nuovo decreto] e che rappresentano l'aspetto più significativo della riforma, come del resto dimostrano di sentire gli stessi Autori dove, dopo poco, affermano: «D'altro canto l'interprete non può ignorare che la nuova disciplina costituisce l'attuazione di una Direttiva europea la quale... esprime una chiara opzione nella direzione della liberalizzazione della normativa sul contratto a termine». Vedi pure O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, ed. Cedam, Padova, 2005, 340: «Inoltre non può certo assumersi che il controllo giudiziale, per effetto del riferimento ad una clausola generale, si sia attenuato; anzi dovrebbe dirsi che si è accentuato. E più che ovvio che, mancando una puntuale individuazione di "casi", occorrerà attendere la formazione di una specifica tipologia giurisprudenziale delle ipotesi ammissibili, come avviene in circostanze consimili (si pensi alla "giusta causa" di licenziamento o al "giustificato motivo" di trasferimento). Tale controllo, d'altra parte, non si muoverà nel vuoto cosmico. È altrettanto evidente infatti che il giustificato motivo di apposizione del termine al contratto di lavoro non potrà essere un motivo purchessia, ma dovrà comunque assumere a presupposto un'occasione "temporanea" di lavoro nell'impresa. Il datore di lavoro sarà cioè onerato di dimostrare che l'assunzione a termine si giustifica, perché, ad es., vi è da svolgere un'attività di lavoro improvvisa non soddisfabile con il personale normalmente occupato nell'impresa ovvero perché un certo lavoratore è assente per un determinato periodo di tempo e per una specifica ragione (necessità di carattere "sostitutivo"). Il che significa che il giudice potrà operare un controllo causale sulla giustificazione invocata dal datore di lavoro per l'apposizione del termine al rapporto.».

4. Vedasi RESCIGNO, *Manuale del diritto privato italiano*, ed. Jovene, Napoli, 1990, 311: «La legge offre ai privati altri strumenti per un esercizio più largo dell'autonomia quando consente di conformare l'atto, e quindi il rapporto che ne scaturisce, in ragione dei particolari interessi che hanno indotto a compierlo...

Alle descritte finalità, quindi ad arricchire l'esercizio dell'autonomia privata, servono gli elementi detti "accidentali" dei negozi, elementi che i soggetti possono aggiungere nello schema legale e che, una volta inseriti nei concreti negozi della vita pratica, assumono lo stesso valore degli elementi indispensabili, detti essenziali, dell'atto di autonomia. Accidentali non vuol dire, dunque, indifferenza dell'ordinamento o minore rilevanza per i privati che se ne avvalgono; vuol dire solamente che sono elementi estranei allo schema tipico del particolare negozio di cui si tratta. La pratica e l'insegnamento, delle diverse modalità accidentali che i privati possono inserire nei negozi, hanno elaborato tre figure, ed il legislatore si è adeguato a questo disegno. Sono la condizione, il termine, l'onere (o modus): strumenti dell'autonomia privata che hanno il comune carattere di dare rilievo alle ragioni ed agli interessi - i motivi, come suol dirsi - per cui il negozio viene compiuto». Vedasi anche TORRENTE, SCHESINGER, Manuale di diritto privato, ed. Giuffrè, Milano, § 133, 1994: «... gli elementi accidentali... i più importanti di essi... la condizione, il termine e il modo... servono ad attribuire rilevanza giuridica a motivi che hanno per i soggetti del negozio particolare importanza: ... costituiscono lo strumento tecnico-giuridico mediante il quale i motivi acquistano valore nel diritto privato, appunto perché mediante essi i motivi esulano dalla sfera privata interna del soggetto e vengono a far parte del contenuto del negozio». Orbene l'elaborazione civilistica ci consente di meglio comprendere come funziona il meccanismo del contratto di lavoro a tempo determinato, nel quale le ragioni tecniche, produttive ed organizzative vengono a costituire il motivo che supporta il termine. Esistono infatti due tipologie di termine: a) il termine puro e semplice, termine per così dire "secco", ossia una data finale, e b) un termine inerente ad una ragione particolare che postula una data finale. Il termine puro e semplice (ossia la limitazione temporale degli effetti del contratto rimessa alla sola volontà delle parti) è anch'esso motivo, là dove è consentito dall'ordinamento. Ma nel caso del rapporto di lavoro non sarebbe consentita la semplice apposizione del termine senza la sussistenza di un ulteriore motivo previsto dalla legge.

**5.** In occasione del convegno sul contratto a termine del Centro Nazionale Studi di Diritto del lavoro "Domenico Napoletano" Sezione di Milano, tenutosi il 16 gennaio 2002, così si era autorevolmente espresso Pietro Ichino (dalla sintesi della relazione):

«La lettura sistematica più vincolistica del giustificato motivo di contratto a termine: il giustificato motivo di licenziamento sussiste quando dalla prosecuzione del rapporto è prevedibile (all'atto del licenziamento stesso) che derivi, in termini di valore atteso, una perdita superiore a una determinata soglia - ovvero: si accolla all'impresa il rischio di una perdita eventuale, nei limiti di quella soglia; il giustificato motivo di contratto a termine sussiste quando è prevedibile (all'atto della stipulazione) che sussista un giustificato motivo di licenziamento, cioè che dalla prosecuzione del rapporto oltre il termine derivi, in termini di valore atteso, una perdita superiore a una determinata soglia, ovvero: non si può stipulare contratti a termine, se non in previsione di una situazione futura costituente giustificato motivo di licenziamento [in

entrambi i casi la determinazione della soglia è lasciata al singolo giudice caso per caso].».

«Le due letture sistematiche “più liberiste”: il giustificato motivo oggettivo di contratto a termine sussiste quando è ragionevolmente prevedibile (all’atto della stipulazione) che dalla prosecuzione del rapporto oltre il termine derivi per l’impresa una perdita di qualsiasi entità [qui al giudice è lasciata soltanto la valutazione della probabilità che una qualsiasi perdita effettivamente sia destinata a prodursi]; l’indicazione dello start up come concreto giustificato motivo (articolo 10, comma 7) consente di allargare ulteriormente: sussiste il giustificato motivo in tutti i casi in cui è particolarmente incerta la redditività del rapporto perdurante oltre il termine [non può trattarsi di incertezza soggettiva (cioè conseguente alle condizioni personali del lavoratore)].».

Riteniamo di interpretare come un punto di vista divergente a quello testè illustrato quello di VALLEBONA, PISANI, op. cit., 28: «Pur con i limiti di un confronto relativo ad istituti profondamente diversi, si può ritenere che la problematica del lavoro a termine sia più prossima a quella del trasferimento che non a quella del licenziamento. Invero la rigorosissima interpretazione che ammette il negozio solo in caso di inevitabilità dello stesso può attagliarsi, tutt’al più, al licenziamento, per la tutela dell’interesse del lavoratore alla conservazione del posto fino a quando sussista una possibilità di utilizzazione, mentre non sarebbe ragionevole con riferimento alla instaurazione del rapporto proprio per non mortificare l’interesse all’occupazione, così come non lo è per vicende interne allo svolgimento del rapporto medesimo quali il trasferimento».

<https://www.diritto.it/il-nuovo-contratto-a-terminetratto-da-lavoro-e-previdenza-n-102005/>