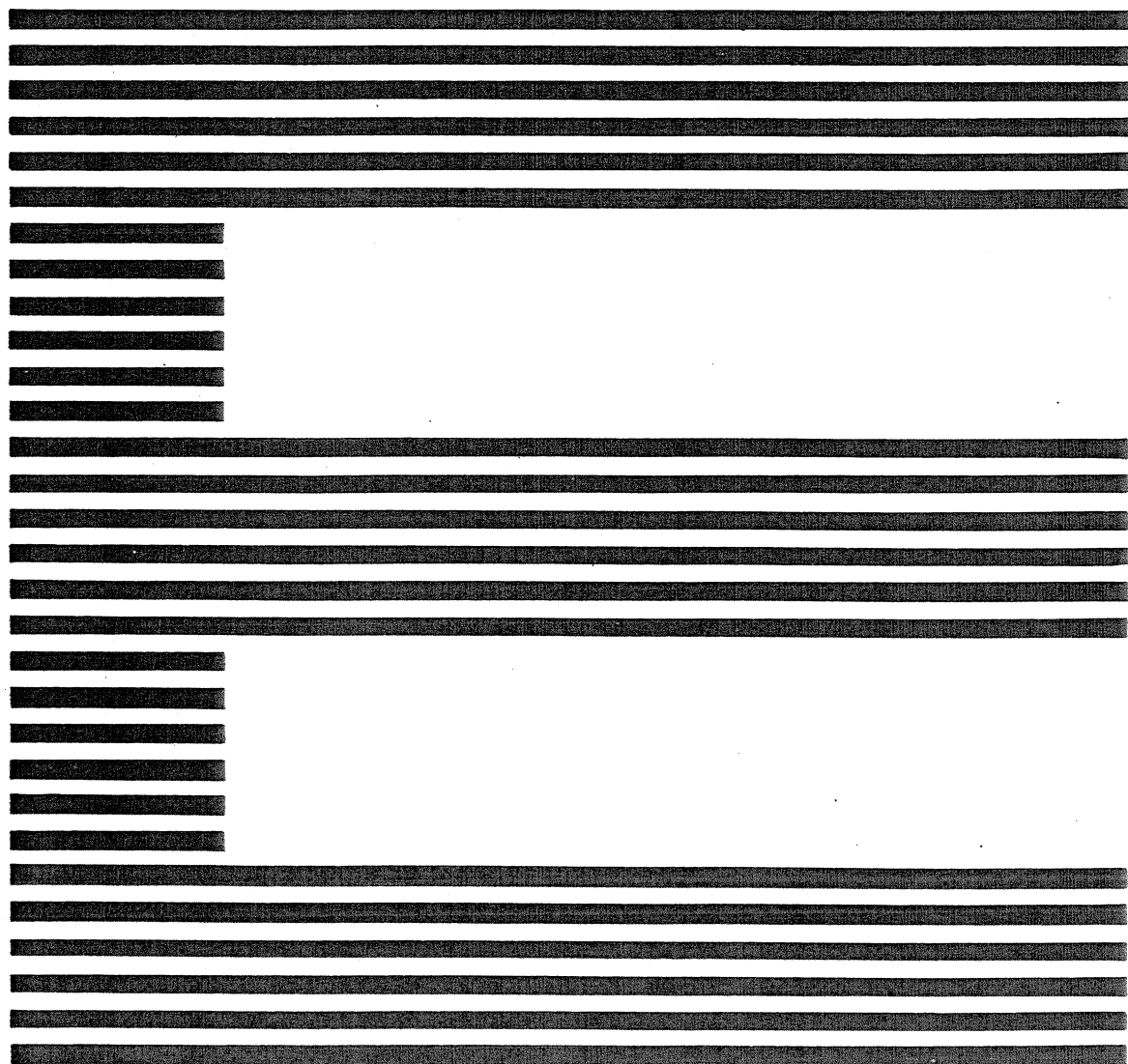


RIVISTA MENSILE DELL'ENAS - PATRONATO DELLA UGL

SEDE IN ABONNAMENTO ROMA - CORRE 33, ART. 2, UFFICE 51/93 - ROMA

LA TUTELA DEL LAVORO



ANNO XXVII - n. 1 - GENNAIO 1997 (Nuova Serie)

ARTICOLI E STUDI



La proposta di legge per la stabilizzazione dei contratti di lavoro a termine nel settore RAI

Luciano Tamburro

■ La flessibilità del mercato del lavoro costituisce, ormai, oggetto di quotidiana dialettica tra gli esperti del settore, le forze politiche e le parti sociali.

Si avverte, infatti, con carattere di urgenza, la necessità di contrastare il fenomeno della disoccupazione e di facilitare l'accesso al lavoro, soprattutto dei giovani, attraverso schemi contrattuali diversi da quello del rapporto a tempo indeterminato, la cui rigidità risulta, ormai, essere sempre meno compatibile con le esigenze di mobilità imposte dal mercato, nell'ambito di una economia globale e mondiale, con la quale sempre di più occorrerà fare i conti.

Da tempo sono allo studio nuovi strumenti di contrattazione (si pensi, per tutti, al c.d. lavoro in affitto o interinale) diretti a superare le viscosità proprie del rapporto a tempo indeterminato, nella consapevolezza, ormai generale, che l'evoluzione della società debba portare al superamento dello schema binomico, quanto ferreo, del lavoro autonomo e dipendente secondo le relative configurazioni tradizionali.

In questo contesto occorre verificare quale futuro possano avere, per esempio, gli strumenti normativi già esistenti ed, in particolare, il contratto di lavoro a tempo determinato, disciplinato dalla ormai datata legge 230/62, che — come noto, segnatamente dopo la novella del 1977 — ha trovato intensa applicazione anche nel settore dello spettacolo e, soprattutto, nei contratti stipulati dalla RAI.

Grazie ad essi l'azienda ha potuto dar corso alla realizzazione di propri programmi di palinsesto senza incorrere negli effetti della stabilizzazione di gran parte dei relativi rapporti di lavoro, determinando, però, una notevole area di instabilità non sempre giustificata dalla configurazione delle prestazioni svolte dai lavoratori assunti a termine.

Tale situazione è stata, recentemente, portata all'attenzione generale dalla proposta di legge dell'On.le Francesco Storace per la modifica dell'art. 1, lett. e), L. 230/62, quale introdotto dalla L. 266/77, laddove ha consentito

la contrattazione a termine nel settore dello spettacolo, esclusivamente per "specifici spettacoli", ovvero "per specifici programmi radiofonici o televisivi".

La proposta prevede l'obbligo per la RAI di assumere a tempo indeterminato i dipendenti che abbiano stipulato con l'azienda contratti di lavoro a termine almeno una volta all'anno per almeno 5 anni, con raggiungimento, nel complesso, di almeno 500 giornate contributive di occupazione.

L'assunzione definitiva dovrebbe — secondo il progetto — intervenire entro 12 mesi dal conseguimento dei suddetti parametri, attraverso la stipula di apposito e separato contratto di lavoro a tempo indeterminato fra la RAI ed il lavoratore.

La proposta rappresenta un primo apprezzabile tentativo di sintesi fra la crescente richiesta delle imprese di rafforzare l'utilizzazione di rapporti maggiormente flessibili rispetto a quello a tempo indeterminato e la necessità dei lavoratori di essere garantiti contro ogni correlativa forma di abuso.

Si osservi, infatti, che le norme in materia di rapporti a tempo determinato, nel settore dello spettacolo, hanno costituito, già al momento della loro introduzione con la L. 266/77, forte elemento di discontinuità rispetto alla impostazione tradizionalmente refrattaria delle parti sociali verso ogni forma di contrattazione che derogasse dallo schema del rapporto a tempo indeterminato.

L'utilizzazione del contratto a termine è suscettibile, infatti, di possibile sviamento della sua causa, onde aggirare, in particolare, le norme sulla tutela del licenziamento, applicabili al solo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Infatti, alla stregua di quanto risulta dagli annali della giurisprudenza, può affermarsi che sia invalsa la pratica di stipulare, con lo stesso lavoratore più consecutivi contratti a termine, separati tra loro da intervalli temporali ristretti, onde ottenere un artificioso frazionamento di un rapporto in realtà unitario, privando di fatto i dipendenti di diritti loro spettanti per contratto o per legge (si pensi agli scatti di anzianità, alla infrazionabilità del TFR, alla tutela reale — qualora applicabile — in caso di recesso illegittimo).

Ne è scaturito — come è noto — un contenzioso di notevole entità, tradizionalmente risolto dalla Cassazione con interpretazione restrittiva della L. 230/62, nel senso che l'applicazione del contratto a termine risulta legittima solo in caso di obiettivo riferimento ad esigenze temporanee, contingenti ed imprevedibili dell'impresa, onde i rapporti a tempo determinato non possono essere stipulati in funzione di "normale" gestione imprenditoriale.

Tale consolidato principio è stato più volte ribadito anche per i contratti a tempo determinato stipulati dalla RAI con proprio personale.

Al riguardo, la Cassazione ha ripetutamente affermato che il contratto a termine nel settore RAI (art. 1, lett. e), L. 230/62) è ammissibile in quanto coesistono l'individuazione nominativa del programma, la funzionalità dell'apporto lavorativo del dipendente alla realizzazione di esso e la finaliz-

zazione delle prestazioni al soddisfacimento di esigenze momentanee, straordinarie ed episodiche rispetto all'attività dell'impresa radiotelevisiva (V. le sentenze Cass. nn. 1827/95; 7100/90; 1429/88; 1354/88; 5386/83).

In sintesi, con il proprio orientamento, la Cassazione ha confermato, in linea di principio, l'applicabilità della L. 230/62 ai contratti a termine RAI, purché il contratto si riferisca a programmi specifici e per professionalità soggettive il cui apporto sia eccezionale e temporaneo in funzione della natura dell'opera richiesta.

Ha, invece, negato legittimità all'utilizzazione reiterata di tali contratti per fare fronte sistematicamente ad esigenze ordinarie della RAI, attraverso l'adibizione di lavoratori "precari", assunti più volte con contratti a termine, reiterati nel tempo, per mansioni o profili professionali costituenti parte integrante e normale del palinsesto (telegiornali, varietà, ecc.).

Allo stato, l'unico rimedio contro l'elusione della legge è rappresentato dalla possibilità di ricorso al Giudice del Lavoro al fine di fare accertare, caso per caso, la violazione della normativa e fare dichiarare a tempo indeterminato ciascun rapporto apparentemente stipulato a termine.

La generalizzazione del fenomeno impone, a nostro avviso, però, un intervento legislativo radicale sul sistema dei contratti a termine e sugli effetti sin qui determinati, onde evitare una proliferazione di giudizi, che aggraverebbero la già comatosa situazione della giustizia civile.

In tale ottica si pone la proposta di legge Storace, che fa seguito alla sua interpellanza recentemente presentata alla Camera.

La proposta ha, innanzi tutto, il pregio di aprire un importante tema di dibattito culturale, politico e sociale sulla ridefinizione della materia, nell'ottica della ricerca di un più equo punto di equilibrio tra i diritti del lavoratore e le necessità gestionali del datore di lavoro.

In tale contesto l'indicazione di parametri quantitativi dei contratti a termine (almeno uno all'anno per almeno 5 anni) e delle relative prestazioni (500 giornate contributive) risulta utile ai fini della prevenzione di eventuali sviamenti nell'utilizzazione della L. 230/62.

Si consente, inoltre, all'interprete, di disporre di limiti certi, oltrepassati i quali l'impiego della contrattazione a termine risulta automaticamente *contra legem*, eliminandosi così le incertezze interpretative delle norme del 1962 e del 1977.

Così come formulata, la proposta di legge introduce a carico della RAI l'obbligo di assunzione del lavoratore "precario" che abbia maturato specifici requisiti di prestazione.

Non è previsto, nell'attuale formulazione, l'intervento autoritativo diretto alla costituzione "ope legis" dei correlativi rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Va osservato, al riguardo, che la attuale previsione non si discosta, sotto il profilo dell'impianto logico-giuridico, da quella esaminata dal tradizionale orientamento della Cassazione in materia di assunzione obbligatoria di invalidi ed altre categorie protette, secondo il quale, in caso di inadempimento datoriale, è consentita al lavoratore soltanto l'azione risarcitoria del danno subito per effetto della mancata stipula del contratto.

Anche nell'ipotesi della proposta di legge Storace — nella sua attuale formulazione — in caso di mancata assunzione a tempo indeterminato da parte della RAI, al lavoratore interessato sarebbe preclusa la possibilità di ricorrere al Pretore per la costituzione autoritativa del rapporto, ai sensi dell'art. 2932 c.c.

Secondo la giurisprudenza prevalente della Suprema Corte è assai dubbio che l'esecuzione specifica dell'obbligo di contrarre sia applicabile alla materia dei rapporti di lavoro e, pertanto, al lavoratore resterebbe — nell'ipotesi cennata — solo la possibilità di richiedere il risarcimento del danno subito, in misura pari alle retribuzioni non percepite dal momento in cui fosse maturato l'obbligo di contrarre e sempre che le prestazioni siano state offerte con rituale costituzione in mora.

Ciò, peraltro, riporterebbe di nuovo dinnanzi ai Pretori del Lavoro la molteplicità delle controversie individuali che il progetto di legge potrebbe loro sottrarre, per la sua indubbia attitudine deflattiva del contenzioso.

È auspicabile, pertanto, che, in sede di approvazione, l'attuale testo sia integrato mediante l'espressa previsione della costituzione di diritto dei rapporti a tempo indeterminato, per i lavoratori che abbiano, nel contempo, maturato i requisiti previsti dalla novella.

Una giusta esigenza di certezza in un'epoca di dilagante precarietà.

NEL PROSSIMO NUMERO:

▼ **PENSIONI: "RIFORMA DELLA RIFORMA"?**