

DECRETO ESTIVO

**Lavoro a termine,
il contratto esige
motivi specifici**

I contratti a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi dovranno contenere la causale. In base al decreto estivo, la causale va indicata, inoltre, in qualsiasi caso di rinnovo del contratto. Le proroghe seguiranno lo stesso iter

solo se si supera la durata di 12 mesi. L'assenza della causale comporta la trasformazione del contratto in lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Colombo — a pag. 17

Il contratto a termine è a rischio senza motivazioni specifiche

DECRETO ESTIVO

Tre ipotesi precise hanno preso il posto del vecchio «causalone»

Sì a esigenze straordinarie, sostitutive o legate a picchi significativi di attività

Pagina a cura di **Daniele Colombo**

I contratti a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi dovranno contenere la causale, da indicare, inoltre, in qualsiasi caso di rinnovo del contratto. Le proroghe seguiranno lo stesso iter solo nel caso in cui si superi la durata di 12 mesi. L'assenza della causale comporta la trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Sono le principali novità sui contratti a tempo determinato introdotte dal Dl 87/2018, convertito dalla legge 96/2018 e in vigore dal 14 luglio. La nuova normativa si applica ai contratti conclusi a partire da questa data, e, per le proroghe e i rinnovi relativi ai contratti pregressi, a partire dal 1° novembre 2018. Il decreto riguarda sia il contratto a termine sia la somministrazione a tempo determinato, alla quale si applicano le norme sul contratto a termine.

Causali più stringenti

Che cosa si intende per causale alla luce della nuova normativa?

L'articolo 19, comma 1 del Dlgs 81/2015 (come modificato dal decreto estivo 87/2018) indica una serie di causali specifiche, che si differenziano dal cosiddetto "causalone" previ-

sto dal Dlgs 368/2001 («ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo») e poi abrogato nel 2014. Le causali ammesse dalla nuova normativa, alle quali il datore di lavoro deve attenersi per mettersi al riparo dalla conversione del contratto in rapporto subordinato a tempo indeterminato, sono le seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
 - esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- Un esempio di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, potrebbe essere l'introduzione da parte di un'azienda, in via sperimentale per un certo numero di mesi, di una linea di produzione diversa dai prodotti normalmente venduti. Si deve trattare di una produzione nuova, non provata o sperimentata in precedenza.
- Un esempio di esigenza legata a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria può essere quello di un'azienda che deve vendere in un dato periodo di tempo tutto lo stock di merce a magazzino per poi ristrutturare il capannone (o i locali) dove sono depositati i materiali.

Gli errori da evitare

La causale non deve riproporre il testo della motivazione descritta nella normativa (ad esempio con la formula «esigenze temporanee e oggettive, estranee all'attività» o «esigenza temporanea di sostituzione di lavoratori»).

La mancata specificazione del

contenuto della causale implica la genericità della stessa (e quindi la sua inesistenza) con la conseguente applicazione del regime sanzionatorio della conversione.

Allo stesso modo, si dovrà prestare attenzione alla redazione di causali che, per la loro formulazione, abbraccino le diverse fattispecie previste dalla legge (ad esempio allorché nella causale si fa riferimento per errore a circostanze che rientrano nell'attività ordinaria, anziché in quella straordinaria o viceversa). Questa confusione, infatti, potrebbe costare cara, tenuto conto che la motivazione, proprio in quanto contraddittoria, rischia di essere inesistente.

Se l'apposizione della causale non è richiesta dalla legge, l'adempimento non dovrà essere messo in atto (è il caso, ad esempio, dei contratti di durata inferiore ai dodici mesi o di proroga entro 12 mesi, delle attività stagionali o dei contratti a termine con dirigenti). L'inserimento della causale, infatti, anche se non richiesto dalla normativa, espone il datore di lavoro al rischio di un suo sindacato formale e sostanziale.

La descrizione formalmente corretta della causale, poi, non sarà sufficiente. Il datore di lavoro, in caso di impugnazione della causale, dovrà provare in giudizio che ha avuto una



esigenza concreta e non simulata (ad esempio dimostrando che la stipula del contratto a termine è stata necessaria per esigenze temporanee, non prevedibili e rilevanti, tanto da non potervi far fronte con le forze "ordinarie" dell'azienda).

In caso di causale sostitutiva dovrà essere specificato il nominativo della persona sostituita, oltre al termine di scadenza del contratto. Dopo la modifica dell'articolo 19, comma 4 del Dlgs 81/2015, non si può più far

coincidere la cessazione del contratto con il rientro della persona sostituita. È stata abrogata la possibilità che il termine possa risultare dall'atto scritto, anche indirettamente.

La causale, infine, non può trovare una valida giustificazione nell'intensificazione dell'attività per vacanze natalizie, pasquali o per il periodo dei "saldi" stagionali. Trattandosi infatti di esigenze programmabili dall'azienda, viene meno uno dei presupposti della causale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE INDICAZIONI PER NON SBAGLIARE

1 STOP ALLA CAUSALE GENERICA

Il datore deve indicare in modo puntuale le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle sue esigenze la prestazione a tempo determinato, così da rendere evidente il legame tra la sua durata temporanea e le esigenze che è chiamata a realizzare.

Cassazione, sentenza 1522 del 27 gennaio 2016

2 LE RAGIONI DEVONO ESSERE NON MODIFICABILI

Le specifiche ragioni di carattere tecnico organizzativo, produttivo o sostitutivo devono soddisfare un onere di indicazione sufficientemente dettagliata, con lo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni di apposizione del termine.

Cassazione, 23864 del 23 novembre 2016

3 CORRISPONDENZA TRA CAUSALE E MANSIONI

La legittimità della causale indicata nel contratto di somministrazione non basta. Il giudice deve verificare se c'è rispondenza tra le causali indicate nel contratto di somministrazione e l'assegnazione del lavoratore a mansioni corrispondenti.

Cassazione, sentenza 5372 del 7 marzo 2018

4 IL DATORE DEVE DIMOSTRARE LA CAUSALE

Anche quando l'obbligo di forma sulla redazione delle causali è stato rispettato, in caso di contestazione il datore di lavoro deve dimostrare la sussistenza delle ragioni temporanee di assunzione indicate nel contratto.

Cassazione, sentenza 208 del 15 gennaio 2015

5 ANCHE LA SOSTITUZIONE VA CIRCOSCRITTA

Quando la sostituzione di lavoratori non riguarda una sola persona ma una funzione produttiva, l'apposizione del termine è legittima se sono indicati anche l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, che consentano di determinare il numero delle persone da sostituire.

Cassazione, sentenza 4898 del 27 febbraio 2017

LA GIURISPRUDENZA

Serve rispondenza tra la causale e le mansioni svolte

Devono essere chiare per il lavoratore le ragioni dell'assunzione a termine

L'obbligo di giustificare l'apposizione del termine a un contratto di lavoro reintrodotta dal Dl 87/2018 non è una novità nel nostro ordinamento: era già stato previsto dalla legge 230 del 1962 e dal Dlgs 368/2001.

Il tema della validità o meno della causale è stato al centro di una rilevante mole di contenzioso davanti ai giudici del lavoro. Ma quali sono i principali orientamenti espressi dalla giurisprudenza sulle causali?

Alcune indicazioni potrebbero tornare utili anche alla luce del Dl 87/2018, sebbene la disciplina delle causali sia ora più restrittiva.

L'esplicitazione della causale deve essere caratterizzata da una sufficiente specificità, idonea a far comprendere al lavoratore le ragioni della propria assunzione a termine e a consentirgli - eventualmente anche in ambito giudiziale - di poter verificare la piena aderenza dell'attività svolta alle ragioni indicate nel contratto (si veda per tutte la sentenza del Tribunale di Milano 5897 del 10 dicembre 2011; per la somministrazione si veda anche la pronuncia della Cassazione, sezione lavoro, 5372 del 7 marzo 2018).

Quanto al dato formale, la Cassazione, in più occasioni, ha affermato che il legislatore, chiedendo al datore di indicare le ragioni di carattere tecnico organizzativo, produttivo o sostitutivo del termine apposto al contratto, ha inteso stabilire un onere di indicazione sufficientemente dettagliato della causale, con lo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni di apposizione del termine

(Cassazione, sezione lavoro, sentenza 23864 del 23 novembre 2016).

Quanto alle esigenze sostitutive di un altro lavoratore, era sorto il dubbio in giurisprudenza sulla necessità o meno di indicare il nominativo della persona sostituita. Nella aziende complesse, l'apposizione del termine deve considerarsi legittima se l'enunciazione dell'esigenza di sostituire lavoratori assenti - da sola insufficiente ad assolvere l'onere di specificazione delle ragioni - è integrata dall'indicazione di elementi ulteriori (come l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, il diritto degli stessi alla conservazione del posto di lavoro), che consentano di determinare il numero dei lavoratori da sostituire, ancorché non identificati nominativamente, ferma restando, in ogni caso, la verificabilità della sussistenza effettiva del presupposto di legittimità (tra le tante, sentenze della Corte costituzionale 214 del 2009 e 107 del 2013; Cassazione, sezione lavoro, sentenza 4898 del 27 febbraio 2017).

Esiste infine un orientamento giurisprudenziale (anche se non maggioritario) che obbliga il datore di lavoro a rispettare il dato formale e sostanziale della causale anche quando viene indicata una motivazione di ricorso al contratto a tempo determinato, nei casi in cui ciò non sia previsto dalla legge. Secondo parte della giurisprudenza, in questi casi, il contratto a-causale si trasforma in "causale" con obbligo di rispettarne i principi formali sia sulla descrizione dell'esigenza, sia sulla concreta prova della sussistenza delle ragioni di ricorso al contratto a termine (Tribunale di Milano sentenza 3211/2013 e, contra, Tribunale di Milano, 817/2015).

© RIPRODUZIONE RISERVATA