

# Lavoro e causali, ecco chi è in o out

## CONTRATTI A TERMINE

Dalla vendita straordinaria all'aumento di produzione sei casi al test della riforma

Le modifiche delle norme sul contratto a termine, previste dal decreto dignità, porteranno le imprese a rivedere i processi organizzativi sulla gestione delle risorse umane. Il nodo principale riguarda le causali e il labirinto di vincoli disegnato

attorno ad aziende e lavoratori, che riducono il livello di flessibilità. Senza contare che la definizione stessa delle causali, così come riportata nel decreto, crea alcuni dubbi interpretativi circa le esigenze connesse all'ordinaria attività del datore di lavoro. Il ritorno delle «ragioni giustificatrici» da indicare nel contratto impone un'attenta valutazione e uno slalom tra le rigidità delle nuove regole: Il Sole 24 Ore propone un test su sei casi-tipo.

**Aquaro e Rota Porta**

— a pagina 2

# 64%

È la quota di laureati sul totale degli occupati di età tra 25 e 34 anni. Cresce il «valore della laurea», come documenta il nuovo rapporto Anvur, ma l'Italia resta fanalino di coda.

**Eugenio Bruno pag. 5**

**La riforma del lavoro**

Le assunzioni temporanee devono essere motivate dall'impresa quando la durata supera i 12 mesi, anche per effetto di una proroga, e in caso di rinnovo del rapporto

## Il contratto a termine cerca l'uscita dal labirinto delle nuove causali

**Dario Aquaro  
Alessandro Rota Porta**

**D**alla ripresa dei contenziosi all'aumento dei turnover. Mentre si moltiplicano le voci critiche sulla riscrittura della disciplina dei contratti a termine (e già si elencano i necessari ritocchi in Parlamento), una cosa può dirsi certa: le nuove regole introdotte dal decreto dignità porteranno le imprese a rivedere i processi organizzativi sulla gestione delle risorse umane. Il prossimo effetto di irrigidimento sul mercato del lavoro non è il risultato di un esercizio teorico. Se con l'impianto delineato dal Jobs act i datori erano infatti sicuri di poter contare su un polmone di flessibilità (da non confondere con "precarietà"), per far fronte alle variabili dei rispettivi settori, ora non sarà più così: l'uso dei contratti a tempo determinato potrà avvenire con il contagocce, dopo aver fatto lo slalom tra i paletti delle nuove regole.

Il tema principale riguarda le causali — eliminate con il Dlgs 81/2015 e ora restaurate — e il labirinto di vincoli disegnato attorno ad aziende e lavoratori (si vedano le schede in alto). Non a caso negli ultimi giorni c'è stata l'incertezza ha alimentato la spinta alla proroga e al rinnovo dei contratti attivi, prima dell'entrata in vigore del nuovo decreto. A tal proposito, un aspetto da non trascurare concerne la contrattazione collettiva, che vede annullato il proprio ruolo nel "superare" o declinare diversamente la disciplina delle causali (obbligatorie superati i primi dodici mesi

di contratto). Una scelta opposta rispetto alle disposizioni scorse (anche pre-Jobs act), le quali — pur prevedendo alcune fattispecie di impiego vincolate alle causali nella stipula dei rapporti a termine — avevano comunque delegato alle intese sindacali di qualsiasi livello la scelta di bypassare il sistema, o di modificarne il perimetro, a seconda delle esigenze aziendali o di comparto.

Peraltro, l'obbligo della causale non si limita alla sola ipotesi del contratto con termine iniziale superiore a dodici mesi, poiché la motivazione va inserita anche se il rapporto resta sotto i dodici mesi, in caso di rinnovo. Mentre, in caso di proroga, solo se il periodo aggiuntivo determina il superamento dei dodici mesi stessi.

Quanto alla definizione delle causali, così come sono riportate nel decreto, l'interpretazione appare tutt'altro che semplice. Sono state individuate due diverse tipologie di ragioni giustificatrici: le prime estranee al campo della "ordinaria attività" del datore di lavoro; le seconde riferite a quest'ultima.

Se nel primo caso l'indicazione della causale è piuttosto chiara, dovendo focalizzarsi sui requisiti della temporaneità e dell'oggettività, le cose si complicano a proposito delle esigenze connesse all'attività ordinaria, che sono assai più stringenti. Su questo punto, il provvedimento richiede infatti «incrementi temporanei, significativi e non programmabili». Tre condizioni che, di fatto, si devono verificare congiuntamente. E, quindi, ci si deve innanzitutto trovare di fronte a un incremento dell'attività ordinaria e a picchi di attività; per poi "scandagliare" gli altri requisiti, i cui labili confini

potranno però facilmente generare contenzioso. Poiché, è utile ricordarlo, l'illegittima apposizione della causale consente al lavoratore di invocare in giudizio la trasformazione a tempo indeterminato del contratto, fin dalla sua stipula.

In sostanza, è plausibile che la maggior parte dei nuovi contratti a termine non andrà oltre la soglia dei dodici mesi "acausali". E che le aziende, in questo senso, trovandosi prive della giusta cornice di flessibilità dell'impiego, saranno portate ad adottare politiche di maggior turnover.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PAROLA CHIAVE**

**# Causali**

**I nuovi vincoli**

Il contratto a termine, salva la prima stipula non oltre 12 mesi, è ammesso solo in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o sostitutive; legate a incrementi temporanei o picchi dell'attività.

**SEI CASI PRATICI ALLA PROVA DELLE NUOVE NORME**

Schede a cura di **Alessandro Rota Porta**

**ABBIGLIAMENTO**

**La vendita straordinaria di abiti sportivi**

Una catena di negozi di abbigliamento ha bisogno di assumere a termine alcuni lavoratori per gestire la vendita straordinaria di uno stock di abiti sportivi, per circa due mesi. Il lotto, tuttavia, non rappresenta una quota importante del fatturato: nonostante siano presenti le altre due condizioni richieste dalla norma ("temporaneità" e "non programmabilità"), la "significatività" dell'esigenza temporanea presenta aspetti critici, che potrebbero dar luogo a contenzioso.

**CONTRATTO A TERMINE**

NON AMMESSO **DA VALUTARE** AMMESSO

**LOGISTICA**

**La gestione temporanea di un magazzino**

Un'impresa che si occupa di logistica deve far fronte alla gestione di un nuovo magazzino, affidatole da un cliente "storico". La trattativa si è protratta per alcuni mesi e la commessa, pur essendo temporanea, richiede qualche giorno al mese di attività da parte di due addetti, sui 100 totali occupati dall'azienda. Non è possibile assumere due lavoratori a termine per gestire l'incarico, perché l'incremento non si configura come "significativo" e "non programmabile".

**CONTRATTO A TERMINE**

NON AMMESSO **DA VALUTARE** AMMESSO

**CALZATURE**

**L'incremento nella produzione di scarpe**

Un'azienda che produce scarpe ottiene una commessa da un nuovo cliente, per un articolo. È richiesta la produzione di un ingente quantitativo, per soli sei mesi. Pur trattandosi di un'esigenza connessa all'attività ordinaria, la causale sussiste, perché l'incremento di lavoro è "temporaneo", "non programmabile" (con il nuovo cliente non ci sono stati rapporti lavorativi precedenti, né erano in corso trattative commerciali) e "significativo" nei volumi prodotti.

**CONTRATTO A TERMINE**

NON AMMESSO **DA VALUTARE** AMMESSO

**GIARDINAGGIO**

**Il corner estivo per la vendita di ventilatori**

Una ditta che vende prodotti per il giardinaggio decide, per il periodo estivo, di aggiungere un corner dedicato a condizionatori e ventilatori. La stessa strategia commerciale era stata seguita due anni fa. C'è bisogno di impiegare due addetti. L'esigenza è di certo "temporanea" e "oggettiva", ma è difficile affermare la completa estraneità rispetto all'attività ordinaria (la stessa campagna era già avvenuta): il lavoratore a termine potrebbe invocare la trasformazione a tempo indeterminato.

**CONTRATTO A TERMINE**

NON AMMESSO **DA VALUTARE** AMMESSO

**MECCANICA**

**L'assemblaggio sperimentale dei componenti**

Una società che produce particolari meccanici acquisisce una commessa per una nuova lavorazione, del tutto estranea all'attività ordinaria. Nello specifico, un nuovo cliente commissiona l'assemblaggio di alcuni componenti: il lavoro è assegnato per soli sei mesi, trattandosi di un'esigenza del tutto temporanea e legata alla necessità di sperimentare il progetto. In questa ipotesi, sussistono dunque le ragioni riferite alla prima tipologia di causale indicata dal decreto.

**CONTRATTO A TERMINE**

NON AMMESSO **DA VALUTARE** AMMESSO

**CHIMICA**

**Le nuove analisi commissionate al laboratorio**

A un laboratorio chimico viene affidato un lotto di analisi specifiche, che il laboratorio stesso non ha mai effettuato. Si tratta, peraltro, di una commessa importante e richiesta a tempo indeterminato. Tuttavia, nonostante sia una lavorazione nuova, la mancanza del requisito della "temporaneità" fa venir meno la possibilità di instaurare contratti a tempo determinato, per coprire le necessità che derivano dal nuovo incarico.

**CONTRATTO A TERMINE**

NON AMMESSO **DA VALUTARE** AMMESSO



**LA CAUSALI-STORY  
 IN TRE PUNTI**

**La disciplina**  
 Una ventina  
 di modifiche  
 in 26 anni

● Dal 1962 a oggi sono state una ventina le modifiche alla disciplina del contratto a termine. Nel 2001 il Dlgs 368 ha abrogato la legge 230/62. Il decreto (ritoccato nel 2010, 2012 e 2013) richiedeva di precisare le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

**Indietro tutta**  
 Il ritorno  
 delle ragioni  
 giustificatrici

● Il decreto dignità, modificando il Dlgs 81/2015, reintroduce l'obbligo di causale sui contratti oltre i 12 mesi. Per esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; sostitutive di altri lavoratori; connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività.



**Decreto dignità**  
 Il primo atto del governo Lega-M5S, voluto dal ministro del Lavoro Luigi Di Maio, ridisegna le norme sul contratto a termine



**Jobs act**  
 Il provvedimento del governo giallo-verde va a modificare la disciplina del Dlgs 81/2015, decreto dell'esecutivo guidato da Matteo Renzi

**Storia recente**  
 Dalla legge  
 Fornero  
 al Jobs act

● La legge 92/2012 (riforma Fornero) ha cancellato l'obbligo di causale per il primo rapporto a termine, fino a 12 mesi. Il Dl 76/2013 ha poi delegato ai contratti collettivi la possibilità di indicare altre ipotesi di esclusione. Il Jobs act ha riformato la materia (Dl 34/2014) e abolito le causali (Dlgs 81/2015).

