Pagina 1 di 1 Il Sole 24 Ore

## Per i contratti a termine cresce il rischio contenzioso

Passo indietro. Le modifiche apportate dal decreto dignità riportano alle causali rigide riducendo anche gli spazi alla contrattazione collettiva

a parte più "impattante", dal punto di vista giuslavoristico, del cosiddetto

voristico, del cosiddetto decreto Dignità approvato dal governo lunedi scorso riguarda, come tutti hanno rilevato, il contratto a termine. Siamo dunque all'ennesima rivisitazione dell'istituto. Tra il 1962 ell'2015 si registrano una ventina di interventi o giù di li, il che pon ba giocato certamente a favore non ha giocato certamente a favore non ha giocato certamente a favore della certezza dei rapporti giuridi-ci. Con il Digs 81/2015 si pensava di essere giunti a un assestamento definitivo, caratterizzato da una semplificazione delle regole limi-tative, che devono pur esserci, non essendo ipotizzabile, per regola europea, una liberalizzazione to-tale. Quindi niente più causale giu-stificatrice dell'apposizione del termine (foriera di incertezza e contenzioso), ma solo limiti di du-tata (26 mes) e quantitativi (20%. rata (36 mesi) e quantitativi (20% dell'organico stabile), molto più

semplici da rispettare.

La semplificazione ha sortito il
suo effetto: il contenzioso è crollasuo effetto il contenzioso è crolla-to, passando da 8.019 cause nel 2012 a sole 490 nel primo semestre 2017 (dati del ministero della Giu-stizia). L'intervento attuale lascia inalterato illimite quantitativo del 20% e riduce il limite di durata massima (compresi rinnovie pro-roghe, peraltro queste ultime ri-dotte da 5 a 4) a 24 mesi. Di fatto,

però, la durata si riduce a un anno, posto che per andare oltre tale ter-mine ed arrivare a 24 mesi (ma anche solo per rinnovare un contratto di durata inferiore all'anno) occor-

di durat a inferiore all'anno) occorrerà inserire la cassale, cioè entre rei nuna situazione di grande incertezzae a delevato rischio di contenzioso. Situazione dalla quale, ove possibile, le aziende cercheranno di tenersi alla larga.

Anche perché le causali previste dal decreto (peraltro ancora oggetto di discussione in seno alla maggioranza di governo, come si puoleggere a pagina 3) sono tra le più rigide mai concepite. Si torna infattion al sistemante 2015, caratterizzato dal causalone (ragioni tecniche, organizzative, produttive rizzatodal causalone (ragioni tec-niche, organizzative, produttive o sostitutive), ma all'elencazione delle causali tipiche, sul modello dellalegge del '62, aggravato dal re-cupero nel testo normativo delle interpretazioni giurisprudenziali più restrittive risalenti (estraneità delle esigenze all'ordinaria attività, non programmabilità dell'increnon programmabilità degli incrementi). Senza neppure la valvola di

## 12 mesi

## Contratto «libero»

Oltre i dodici mesi di durata i contratti a termine avranno sfogo della possibilità per la con-trattazione collettiva di introdurre altre tipologie di causale, inserita nel 1987 proprio per mitigare la ri-gidità della norma. Causali rigide, dunque, ma con-

Causalirigide, dunque, ma con-dite da elementi che si prestano a valutazioni giudiziali ampiamente discrezionali. Basti pensarea al fatto che gli incrementi di attività che possono giustificare l'apposizione del termine (oi Irinnovo o la proro-ga) nei casi previsti, oltre ad essere temporanei e non programmabili. temporanei e non programmabili, devono essere anche significativi, con tutta l'incertezza derivante da con tutta l'incertezza derivante da tale aggettivo. Si consideri inoltre che la causale deve essere specifica («L'atto scritto contiene ... la specificazione del lee sigenze». Ji che portà aprire la strada a valutazioni di nullità della dausola per genericità, a prescindere dall'esame di merito, come passate esperienze fanno prevedere. È facile quindi pronosticare, come hanno fatto tutti i commentatori, una vivace ripresa del contenzioso. Aggravato dall'applicontenzioso. Aggravato dall'applicazione delle nuove regole per rin-novi e proroghe anche ai contratti in corso. A fronte di ciò, il beneficio atteso in termini occupazionali è quantomeno dubbio: non è affatto detto che rendere più difficile rin-novi e proroghe dei contratti a ter-mine conduca ad un incremento dei contratti stabili, ben potendo tra-dursi in una semplice sostituzione di un lavoratore con un altro. cazione delle nuove regole per rin-

490 I NUMERI DEL CONTENZIOSO

