



Nei contratti a termine ridotti tempi e proroghe

Dopo le modifiche. Nella legge di conversione resta l'impianto restrittivo
Chiarimenti solo sul fronte delle sanzioni previste se manca la causale

Aldo Bottini

I decreto lavoro esce dal passaggio parlamentare di conversione con poche modifiche, per quanto attiene alla disciplina "a regime" del contratto a termine.

Restano la riduzione della durata massima da 36 a 24 mesi (ri-

poraneo di cui alla legge 84/1994), si tratta essenzialmente di modifiche dirette a meglio precisare le conseguenze della violazione delle nuove regole, ovvero il regime sanzionatorio.

La prima ipotesi riguarda la stipulazione di un contratto di durata iniziale superiore ai 12 mesi in as-



ATTENZIONE A
Il contratto ultrannuale privo

privi della causale richiesta.

In entrambi i casi l'espressa previsione della sanzione della trasformazione forse non era neppure necessaria, ben potendo desumersi dai principi generali. In ogni caso, la differenza di trattamento tra le due ipotesi di violazione non si comprende.

ferita sia al singolo contratto, sia alla sommatoria di più contratti) e del numero di proroghe da 5 a 4. Resta soprattutto la necessità di apporre la causale al singolo contratto che duri più di 12 mesi, alle proroghe che vadano oltre tale limite di durata, nonché ai rinnovi contrattuali quali che siano, anche se non eccedono il termine annuale. In sostanza con il primo contratto a termine, quale che ne sia la durata, il datore di lavoro si "brucia" la possibilità di riassumere a termine lo stesso lavoratore in futuro. Salvo avventurarsi nella formulazione di una causale che, per come congeniata nel decreto, appare come un vero percorso ad ostacoli. A parte infatti la (scontata) causale sostitutiva, le altre ipotesi contemplate nella norma sono da un lato residuali e dall'altro foriere di incertezza e contenzioso. L'estraneità delle esigenze all'ordinaria attività si riferisce a casi del tutto marginali, mentre gli incrementi temporanei dell'attività ordinaria, in quanto «significativi» e «non programmabili», si prestano a valutazioni soggettive e difformi. Senza contare che la causale deve essere specifica («L'atto scritto contiene ... la specificazione delle esigenze»), il che potrà aprire la strada a valutazioni di nullità della clausola per genericità, a prescindere dall'esame di merito, come passate esperienze fanno purtroppo prevedere.

Ma veniamo alle modifiche introdotte in sede di conversione. A parte l'aggiunta, all'elenco già contenuto nel Dlgs 81/2015, di un'ulteriore ipotesi di esclusione dall'applicazione dell'intera normativa sul contratto a termine (i contratti per la fornitura di lavoro portuale tem-

senza delle condizioni previste dalla norma, cioè privo di una valida causale. In questo caso il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato «dalla data di superamento del termine di dodici mesi». La seconda ipotesi attiene alla mancata apposizione di una valida causale al rinnovo del contratto e alle proroghe che portino la durata del contratto stesso ad eccedere i 12 mesi. In questo caso è prevista la trasformazione del contratto a tempo indeterminato senza ulteriori specificazioni, il che fa ritenere che la trasformazione si produca con effetto dal rinnovo o dalla proroga

di causale diventa a tempo indeterminato solo dopo il dodicesimo mese. Un eventuale recesso ante tempus comporterebbe solo il pagamento delle retribuzioni sino alla scadenza del termine

Sta di fatto che, stando alla lettera della norma, il contratto a termine ultrannuale privo di causale non si trasforma in contratto a tempo indeterminato se non al superamento del dodicesimo mese. Quindi un eventuale recesso ante tempus entro i 12 mesi sarebbe un recesso da un contratto non ancora trasformato, che produrrebbe pertanto solo la (ordinaria) conseguenza del pagamento delle retribuzioni sino alla scadenza del termine. Resta ferma, ovviamente, la sanzione della trasformazione già prevista dal Dlgs 81/2015 per i casi di superamento del limite massimo (ora 24, prima 36 mesi), per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, di proroghe oltre il numero massimo consentito, di violazione degli espressi divieti di ricorso al contratto a termine e di mancato rispetto degli intervalli minimi tra un contratto e l'altro (cosiddetto stop and go).

La legge di conversione conferma quindi, disattendendo le istanze di modifica da più parti avanzate, l'impianto fortemente restrittivo del decreto, in particolare per quanto attiene alla reintroduzione della causale (dalla quale si salvano solo le attività stagionali), oltretutto in una forma particolarmente rigida, che riecheggia il sistema tipologico in vigore prima del 2001, aggravato dal recupero nel testo normativo delle interpretazioni giurisprudenziali più restrittive e risalenti, senza neppure la valvola di sfogo della possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre altre tipologie di causale. Una trappola dalla quale le aziende, per quanto possibile, cercheranno di stare alla larga.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

POCHI CAMBIAMENTI

1. Il via libera

Dopo il via libera del Senato dello scorso martedì è stata approvata la legge di conversione del decreto lavoro. Confermato l'impianto restrittivo già previsto in materia di contratti a termine, la cui durata complessiva è ridotta da 36 a 14 mesi e in cui ritornano le causali, mentre il numero di proroghe scende da 5 a 4

2. Le penalità

Le principali modifiche apportate in sede di conversione riguarda il regime sanzionatorio applicabile se vengono violate le nuove disposizioni sui contratti a tempo determinato, in particolare nel caso di mancata apposizione della causale