

Il contratto a termine è a rischio senza motivazioni specifiche

DECRETO ESTIVO

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

Si 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" previsto dal Dlgs 368/2001 («ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo») e poi abrogate 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.

LE INDICAZIONI PER NON SBAGLIARE

1 STOP ALLA CAUSALE GENERICA

Il datore deve indicare in modo puntuale le circostanze che contraddistinguono una particolare attività produttiva o sostitutiva, in modo da rendere evidente il legame tra la causa e le esigenze che è chiamata a realizzare.
Cassazione, sentenza 1522 del 27 gennaio 2018

2 LE RAGIONI DEVONO ESSERE NON MEREAMENTE TECNICHE

Le specifiche ragioni di carattere tecnico o produttivo o sostitutivo devono soddisfare l'indicazione sufficientemente dettagliata, assicurare trasparenza, veridicità e immutabilità delle ragioni di apposizione del termine.
Cassazione, sentenza 23864 del 23 novembre 2018

3 CORRISPONDENZA TRA CAUSALE E MOTIVAZIONE

La legittimità della causale indicata nella somministrazione non basta. Il giudice deve verificare la corrispondenza tra le causali indicate nella somministrazione e l'assegnazione delle mansioni corrispondenti.
Cassazione, sentenza 5372 del 7 marzo 2018

4 IL DATORE DEVE DIMOSTRARE LA CAUSALE

Anche quando l'obbligo di forma sulla causale è stato rispettato, in caso di contestazione del datore deve dimostrare la sussistenza delle ragioni di assunzione indicate nel contratto.
Cassazione, sentenza 208 del 15 gennaio 2018

5 ANCHE LA SOSTITUZIONE VA CIRCOSCRITTA

Quando la sostituzione di lavoratori non riguarda una persona ma una funzione produttiva, l'azienda deve indicare, oltre al termine, le mansioni da svolgere e il numero delle persone da sostituire.
Cassazione, sentenza 4898 del 27 febbraio 2018

© RIPRODUZIONE RISERVATA