



## Norme & Tributi

Le guide del Sole 24 Ore  
Speciale decreto dignità / 1

Senza disposizioni specifiche destinate ai contratti in essere le eventuali proroghe dovranno essere giustificate dalle causali e se sono stati superati i 24 mesi l'unica strada sarà quella del tempo indeterminato

# Causali sempre verificabili anche da parte del lavoratore

**Il ritorno.** Con la reintroduzione delle motivazioni del termine eccedente i 12 mesi torna in gioco il requisito della loro «oggettività»

**Enzo De Fusco**

Il cosiddetto decreto Dignità reintroduce l'obbligo di indicare il motivo di apposizione del termine al contratto di lavoro quando la durata eccede i 12 mesi con il primo o con successivi contratti. Le causali tipizzate riguardano: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il requisito essenziale e trasversale a tutte le causali è la loro oggettività. Si tratta di un requisito analizzato dalla giurisprudenza con riferimento alle precedenti norme e si sostanzia nel fatto che il motivo richiamato deve essere verificabile (anche dal lavoratore). Tale requisito si ritiene applicabile a tutte le ipotesi previste dalla bozza di decreto (il quale probabilmente sarà ritoccato in Parlamento anche nella parte delle causali, si veda a pagina 3), anche se non espressamente previsto dalla norma, poiché consente la concreta verifica della condotta genuina del datore di lavoro.

Una prima causale prevede il requisito della temporaneità dell'esigenza, purché estranea all'ordinaria attività. Il motivo indicato, oltre a essere concretamente verificabile, deve riguardare quindi un'esigenza di

carattere transitorio. In ogni caso la bozza di decreto prevede che il motivo oggettivo e temporaneo non deve riguardare la normale attività dell'impresa. Pertanto, l'apposizione del termine oltre i 12 mesi sarà consentita, ad esempio, solo per gestire lo sviluppo di una nuova linea di prodotto o per gestire un nuovo progetto specifico.

Al contrario, se il motivo è connesso all'ordinaria attività dell'impresa, scatta la seconda causale, secondo cui l'apposizione del termine è consentita solo per esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività. Si tratta di requisiti che dovrebbero sussistere congiuntamente e quindi restringono di molto il campo di applicazione. Per fare un esempio, non sarebbe più possibile l'apposizione del termine oltre i 12 mesi con lo stesso lavoratore per gestire i saldi di stagione da parte di un punto vendita. Questa esigenza, che pur essendo temporanea rientra nella normale attività d'impresa, anche se fosse (probabilmente) significativa non soddisferebbe il requisito della «non programmabilità». Tuttavia, il requisito che potrebbe generare maggiore contenzioso è rappresentato dalla valutazione «significativa» dell'esigenza. D'altronde si tratta di una valutazione che si pre-

sta ad essere dimensionata da persona a persona e da luogo a luogo.

Una terza causale riguarda le ragioni sostitutive. In questo caso, la formulazione utilizzata dal legislatore è molto ampia e anche in relazione alle precedenti esperienze normative sembrerebbe legittima l'apposizione di un termine al contratto di lavoro indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmabili. Questo significa che qualsiasi motivo che determina l'assenza di un lavoratore, anche se tale assenza rientra nelle normali dinamiche del rapporto di lavoro (ad esempio, per ferie), rappresenta un valido motivo di indicazione del termine. Non è rilevante se il lavoratore sostituito abbia o meno un diritto legale o convenzionale alla conservazione del posto di lavoro. La norma non prevede l'indicazione del nome del lavoratore da sostituire, anche se il datore di lavoro deve essere sempre nella condizione di dimostrare oggettivamente l'esigenza.

#### PAROLA CHIAVE

##### # Causali

**Ritorno al passato**  
Il termine, salvo la prima ipotesi per durata non oltre 12 mesi, sarà applicabile solo in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o sostitutive, legate a incrementi temporanei dell'attività ordinaria o relative a picchi di attività stagionali.



Peso: 30%



## SOTTO LA LENTE

**1 UNA STORIA TRAVAGLIATA**  
**Dal 1962 ad oggi oltre 20 interventi**  
Quella del decreto dignità è l'ennesima rivisitazione del contratto a termine, su cui tra il 1962 e il 2015 si sono registrati una ventina di interventi. Con il DLgs 81/2015 si pensava di essere giunti ad un assestamento definitivo, con una semplificazione delle regole limitative, non essendo ipotizzabile, per regola europea, una liberalizzazione totale.

**2 CROLLO DEL CONTENZIOSO**  
**A metà 2017 solo 490 cause**  
La semplificazione effettuata con il Dlgs 81/15 ha sortito il suo effetto: secondo i dati del ministero della Giustizia il contenzioso giudiziale è crollato, passando da 8.019 cause nel 2012 a sole 490 nel primo semestre 2017. L'intervento attuale lascia inalterato il limite quantitativo del 20% e riduce il limite di durata massima a 24 mesi

**3 LE CAUSALI**  
**Obbligatorie oltre i primi 12 mesi**  
Il decreto dignità reintroduce le causali per l'apposizione del termine. Esse riguardano: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria

**4 RIDOTTO IL LIMITE DI DURATA**  
**Oltre 24 mesi il tempo indeterminato**  
L'assenza di un regime transitorio per i rapporti già in essere farà sì che il contratto a termine in corso di svolgimento che ha già superato i 24 mesi di durata non potrà essere né rinnovato, né prorogato: l'azienda dovrà scegliere se assumere a tempo indeterminato il lavoratore, oppure lasciarlo a casa



Peso:30%