

Causali sul tempo determinato, c'è la proroga

Contratti collettivi

Fino al 31 dicembre

Giuseppe Bulgarini d'Elci

La disciplina dei contratti a termine è uno degli ambiti sui quali si concentrano le ricorrenti riforme in materia di lavoro. Non fa eccezione il più recente intervento operato dal decreto Lavoro (Dl 48/2023), che ha riscritto la disciplina delle condizioni in cui è consentito apporre un termine oltre 12 mesi liberi.

Per comprendere la portata del nuovo impianto, occorre guardare le riforme degli anni passati.

Il Dlgs 368/2001, superando il sistema delle causali tassativamente previste dalla legge o dai contratti collettivi, aveva introdotto la regola per cui un termine di durata poteva essere fissato in presenza di esigenze aziendali («ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo») definite per iscritto dalle

parti. Questa disciplina aveva prodotto un diffuso contenzioso.

La legge 92/2012 (Riforma Fornero), pur senza modificare l'impianto normativo delle causali, ha previsto che un primo contratto di durata fino a 12 mesi poteva essere attivato senza necessità di giustificazioni. Con il decreto Poletti (legge 78/2014) il processo di liberazione dalle causali è stato completato e si è previsto che il contratto a termine potesse durare fino a 36 mesi senza il ricorso alla indicazione di una esigenza aziendale.

Lo scenario è cambiato con il decreto Dignità (Dl 87/2018), che ha prodotto una controriforma per cui, dopo 12 mesi senza causali, la prosecuzione a tempo determinato (limitata a 24 mesi) è stata ancorata alla sussistenza di condizioni («esigenze oggettive estranee all'attività ordinaria» e «incrementi significativi e non programmabili dell'attività ordinaria») che hanno dimostrato scarsissima capacità applicativa.

In questo quadro normativo si colloca l'intervento dell'attuale maggioranza, che ha sostituito le causali

del decreto Dignità, a eccezione dell'esigenza sostitutiva di altri lavoratori, affidando alla contrattazione collettiva la definizione dei casi che consentono una durata superiore a 12 mesi liberi. In via transitoria, inoltre, è stato previsto che, in assenza di previsioni dei contratti collettivi, il rapporto a termine possa avere durata superiore a 12 mesi «per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti».

In sostanza, è un ritorno alla disciplina del "causalone" del Dlgs

368/2001, il cui utilizzo aveva prodotto enormi incertezze sul piano applicativo. Il rinvio ai contraenti individuali è stato inizialmente limitato al 30 aprile 2024, scadenza prolungata a fine anno in forza di un emendamento al Milleproroghe.

Peraltro, neppure il ricorso al regime delle causali definite dalla contrattazione collettiva è una novità, perché un analogo meccanismo era stato previsto dalla legge 56/1987 con il riferimento alle «ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro». L'intervento della giurisprudenza si era fatto sentire anche allora e si era affermato il principio per cui le ipotesi devono rispondere a rigidi requisiti di tipicità e tassatività.

Come uscirne allora? Un sistema che ha dimostrato di funzionare è rappresentato dagli accordi di prossimità (articolo 8 della legge 148/2011), che legittimano i contraenti sul piano aziendale ad estendere il ricorso al termine oltre i 12 mesi liberi fissati dalla norma, a fronte dell'impegno a un obiettivo di scopo.



**GIUSEPPE
BULGARINI
D'ELCI**

Partner
Watson
Farley &
Williams