

# Contratti a tempo oltre i 12 mesi: fra le parti causali dettaggiate

## Impiego a termine

Fino al 31 dicembre 2024 spazio a motivazioni stabilite tra datore e addetto

Non va riprodotta l'eventuale giustificazione generica del contratto collettivo

**Daniele Colombo**

Per valutare se il contratto a termine possa essere prorogato o rinnovato senza la causale, il datore deve considerare la durata dei rapporti a termine intercorsi con il lavoratore: sopra i 12 mesi scatta infatti l'obbligo di giustificare l'apposizione del termine al contratto.

Ancora fino al 31 dicembre 2024, in assenza di casi tipizzati dalla contrattazione collettiva, le parti potranno concludere contratti a termine di durata massima totale superiore a 12 mesi individuando – nei contratti che eccedono la durata massima – le specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive che giustificano l'apposizione del termine.

Inoltre, al fine del computo dei 12 mesi "acausali", non rilevano i periodi di lavoro svolti prima del 5 maggio 2023.

La proroga della possibilità di prevedere causali fra le parti è stata introdotta dalla legge 18/2024, di conversione del decreto Milleproroghe (Dl 215/2023), che ha esteso l'originario termine del 30 aprile 2024 al 31 dicembre 2024: ha prolun-

gato cioè il periodo entro quale le parti possono individuare i motivi del ricorso al contratto a tempo determinato, qualora i "casi" non siano stati ancora previsti dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 24 del decreto Lavoro (Dl 48/2023, convertito dalla legge 85/2023), infatti, aveva introdotto un regime transitorio che consentisse alle parti individuali, fino al 30 aprile 2024, di specificare la causale nei contratti a termine, in attesa delle "tipizzazioni" a opera della contrattazione collettiva. Il legislatore, tuttavia, visto il numero esiguo degli accordi sindacali siglati in materia, è nuovamente intervenuto, prolungando il periodo in questione sino a fine anno.

Il contratto a termine di durata superiore a 12 mesi, anche per effetto di proroghe e rinnovi, deve essere giustificato con l'apposizione di una causale. Per i contratti a termine, invece, di durata inferiore a 12 mesi, anche in caso di proroghe o rinnovi, si conferma il cosiddetto regime della acausalità (i contratti a termine stagionali, poi, sono soggetti a una serie di altre semplificazioni, sul fronte della durata e del contingentamento).

Resta ferma la validità del contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi nei casi di sostituzione di altri lavoratori, oppure nei "casi" previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.

Fermo anche il limite di 24 mesi, quale periodo massimo di utilizzo del contratto a termine, fatte salve le diverse indicazioni dei contratti collettivi, nonché la facoltà di un'ulteriore stipula, della durata massima di 12 mesi, presso la sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro.

## I requisiti della causale

Le causali del contratto a tempo determinato devono essere dettagliate, in modo circostanziato e puntuale, per assicurare la trasparenza e la veridicità delle ragioni che ne hanno giustificato il ricorso, nonché per garantirne l'immodificabilità nel corso del rapporto di lavoro.

Le casuali, quindi, dovranno contenere puntualmente le circostanze che contraddistinguono una particolare attività, e che rendono conforme alle esigenze del datore di lavoro, nell'ambito di un determinato contesto aziendale, la prestazione a tempo determinato. La specificità ha, quindi, lo scopo di esplicitare la connessione tra la durata, solo temporanea, della prestazione lavorativa e le ragioni produttive e organizzative che la stessa è chiamata a realizzare, nonché l'utilizzazione del lavoratore assunto esclusivamente nell'ambito della specifica ragione indicata e in stretto collegamento con la stessa (Cassazione, sezione lavoro, ordinanza 2894 del 31 gennaio 2023).

In ogni caso, anche qualora le parti individuali fossero obbligate, nella

formulazione delle casuali, a fare riferimento alla contrattazione collettiva, parrebbe, allo stato, preferibile evitare la mera riproduzione delle casuali contenute nei Ccnl.

I "casi" di ricorso al contratto a termine, invero, saranno per lo più generici e astratti, non potendo la contrattazione collettiva calarsi in tutte le realtà e relative, concrete, esigenze. Le parti individuali, quindi, nel descrivere le casuali, dovranno conformarsi ai principi di concretezza, specificità e temporaneità, come di recente avvenuto in occasione del rinnovo del Ccnl Commercio (articolo 71-bis), il quale pur individuando i casi (ad esempio, saldi, festività, e così via), ha demandato alla contrattazione individuale la specificazione delle ragioni concrete, da inserire all'interno dei "casi" tipizzati.

## Le sanzioni

Qualora le ragioni non siano indicate o siano descritte in modo generico, la sanzione è la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato (articolo 19, comma 1-bis e articolo 21 del Dlgs 81/2015, come modificati dal Dl 48/2023).

La conversione dovuta all'illegittimità del termine apposto comporterà, inoltre, la condanna del datore di lavoro a corrispondere al lavoratore un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 mensilità e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr, con riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 604/1966, ossia: anzianità di servizio, dimensioni dell'impresa e comportamento delle parti (articolo 28 del Dlgs 81/2015).



**La acausalità resta fino a un anno di durata. Per il calcolo dei 12 mesi non rilevano i periodi prima del 5 maggio 2023**