Contratto a termine: in quali casi sono obbligatorie le causali?

di Paolo Ballanti

Pubblicato il 23 Ottobre 2024

Torniamo sulla casistica dei contratti di lavoro dipendente a tempo determinato: cosa accade in caso di proroga del termine? Quali sono i limiti alle proroghe previste per legge? Cosa rischia il datore di lavoro che non applica correttamente le causali?

La normativa italiana dispone che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce **la forma comune di rapporto di lavoro**, dal momento che assicura il maggior livello di stabilità occupazionale (per i lavoratori) e adeguate garanzie al datore di lavoro di poter contare sulle prestazioni manuali e /o intellettuali dei dipendenti. Ne consegue che tutte le tipologie contrattuali diverse dal lavoro a tempo indeterminato sono soggette a una serie di limitazioni, **al fine di incentivare le aziende verso la forma comune di rapporto di lavoro**.

Contratto a termine disciplina generale

Non sfugge alla situazione appena descritta il contratto a tempo determinato, qualificato come un rapporto di lavoro precario, essendo soggetto a una data di scadenza che, una volta raggiunta, **comporta l'interruzione naturale del contratto, salvo proroghe o trasformazioni a tempo indeterminato**. La disciplina del rapporto a termine, contenuta nel citato Decreto legislativo numero 81/2015 al Capo III, pone infatti una serie di limitazioni al ricorso a questa forma contrattuale, rappresentate ad esempio da:

- Divieto di ricorrere al contratto a termine:
  a. per i datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi;
  b. per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

c. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi;
- da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi;
- durata massima dei contratti a termine intercorsi **tra le medesime parti pari a 24 mesi**;
- numero massimo di lavoratori a tempo determinato in forza;
- numero massimo di proroghe pari a 4, con riguardo a tutti i rapporti a termine intercorsi tra le medesime parti;
- rispetto di un periodo di stacco temporale (cosiddetto "*stop & go*") tra i due contratti a termine, in caso di riassunzione a tempo determinato.

Alle limitazioni descritte si aggiunge l'obbligo, a determinate condizioni, di giustificare il ricorso al contratto a termine con l'utilizzo delle causali tassativamente previste dalla legge. Analizziamo quest'ultima questione in dettaglio.

Il regime delle causali

Nell'ottica di limitare il ricorso al contratto a termine o, comunque, l'utilizzo di questa forma contrattuale per l'intera durata massima consentita (24 mesi) la normativa (articolo 21, commi 01 e 1, Decreto legislativo numero 81/2015) **contempla il regime delle causali**. Trattasi, nello specifico, dell'obbligo in capo al datore di lavoro di motivare il ricorso al contratto a termine in presenza di una serie tassativa di condizioni, le quali devono intendersi realmente esistenti e non semplicemente riportate negli accordi stipulati da azienda e dipendente.

Quando operano le causali?

Le motivazioni (causali) che giustificano l'apposizione del termine al contratto di lavoro **non devono essere obbligatoriamente contemplate per i contratti di durata fino a 12 mesi**. Come previsto infatti dall'articolo 21, comma 01, Decreto legislativo numero 81/2015 è possibile stipulare contratti a termine per qualsiasi esigenza e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, senza alcuna specifica causale, esclusivamente per contratti di durata fino a 12 mesi. Al contrario, sempre nel rispetto della durata massima di 24 mesi (con riguardo a tutti i contratti a termine intercorsi tra le parti), **se il termine apposto al contratto eccede la soglia dei 12 mesi è necessario che sussista almeno una delle seguenti causali**:

- casi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

aziendali stipulati dalle RSA /RSU;
- in assenza di previsioni dei contratti collettivi nazionali, causali previste dai contratti collettivi applicati in azienda;
- in assenza di disposizioni in materia da parte dei contratti collettivi applicati in azienda e, comunque, **entro il 31 dicembre 2024** (vale la data di stipula della lettera di assunzione / proroga), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti nel contratto individuale di lavoro.

Alle casistiche citate si aggiunge l'esigenza di sostituzione di altri lavoratori.

I 12 mesi valgono anche per proroghe e rinnovi

Il rispetto delle causali è necessario anche nelle ipotesi in cui, a causa di proroghe o rinnovi, il totale dei mesi di contratto a termine totalizzati dalle medesime parti supera i 12 mesi. Pertanto, l'apposizione del termine dev'essere giustificata in tutte le casistiche in cui i 12 mesi vengono oltrepassati per effetto di:
- **contratto iniziale a tempo determinato**, ad esempio dipendente assunto il 1° ottobre 2024 e scadenza fissata al 31 dicembre 2025;
- **successive proroghe** che comportano il superamento della soglia dei 12 mesi (per esempio dipendente assunto il 1° ottobre 2024 sino al 31 luglio 2025 e successiva proroga dal 1° agosto 2025 al 30 settembre 2026);
- **riassunzione**, se sommando i contratti a termine precedentemente intercorsi tra le medesime parti, si supera la soglia dei 12 mesi (per esempio primo contratto a termine dal 1° agosto 2023 al 31 gennaio 2024 e riassunzione dal 1° marzo 2024 al 28 febbraio 2025).

Esclusi i contratti stagionali

Il regime delle causali di cui all'articolo 21 **non opera con riguardo ai contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali**. Tali si intendono quelle da individuare con apposito decreto ministeriale. Sino all'adozione del DM si fa riferimento alle attività di cui all'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, numero 1525. Sono altresì qualificate come stagionali le attività contemplate dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

Esclusi dal computo dei 12 mesi i contratti ante 5 maggio 2023

Nel conteggio dei 12 mesi superati i quali opera l'apposizione del termine dev'essere giustificata dalle causali di legge / contrattazione collettiva, **si considerano i soli contratti stipulati a decorrere dal 5 maggio 2023**. Il riferimento ai *"contratti stipulati"* riguarda anche i rinnovi di precedenti contratti e le proroghe di rapporti già in essere.

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Violazione del regime delle causali: cosa si rischia?

In caso di superamento dei 12 mesi complessivi di contratto a termine, avuto riguardo a tutti i rapporti intercorsi tra le parti, **il contratto stesso si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi**.

Fonte: Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, articolo 1, comma 1.

Paolo Ballanti Mercoledì 23 ottobre 2024

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D