



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Ritornano i contratti a termine

Autore: Redazione | 16/06/2019



Il disegno di legge reintroduce le causali che non saranno solo quelle indicate dalla legge. Maggiore potere ai sindacati.

Il **Decreto Dignità** non è piaciuto solo alle aziende. Ora anche la Lega, a meno di un anno dalla sua approvazione, vuol cambiarlo.

Che la nuova disciplina dei **contratti a termine** abbia messo un ulteriore bastone

all'occupazione non è all'evidenza solo dei tecnici: se ne sono accorti molti lavoratori che, alla scadenza del proprio contratto, sono stati liquidati dalle aziende. Niente stabilizzazione, dunque, come invece sperava l'Esecutivo quando, la scorsa estate, approvò la riforma. Ora, però, parte la controfirma. Un **ritorno dei contratti a termine** inaspettato.

Ricordiamo che il Decreto Dignità aveva innanzitutto ridotto la durata massima del contratto a tempo determinato che, rispetto ai precedenti 36 mesi, oggi può estendersi a massimo **12 mesi**.

Il contratto poi può essere prorogato massimo 4 volte (prima il limite era 5 volte), ma solo se la durata iniziale è inferiore a 24 mesi. Tuttavia, se nei primi 12 mesi la proroga del contratto non deve essere giustificata (è quindi libera e non necessita di giustificazioni), superati i primi 12 mesi, c'è bisogno di una motivazione, la cosiddetta **causale**. Le causali sono obbligatorie, in caso di proroghe, dopo i primi 12 mesi "liberi", e scattano sempre nei rinnovi (cioè anche dopo un primo contratto a termine di un solo mese).

Il datore di lavoro deve, quindi, specificare quali esigenze richiedono la proroga del contratto. E queste esigenze sono limitatissime, vere e proprie eccezioni: sostituire un lavoratore assente o far fronte ad esigenze oggettive e temporanee al di fuori dell'ordinaria attività o un incremento temporaneo improvviso della normale attività del datore. Un errore, anche formale, su una di queste causali apre le porte a facile contenzioso, con il rischio, per le aziende, di veder trasformato il rapporto a tempo indeterminato.

Ebbene, la controriforma che ora la Lega si appresta ad avviare è rivolta a rendere **più semplici i contratti a termine**. In pratica, i contratti collettivi nazionali di lavoro (i Ccnl) potranno individuare specifiche **causali aggiuntive** rispetto a quelle restrittive fissate dal decreto voluto da Di Maio.

A fine mese, verrà incardinata in commissione Lavoro alla Camera una proposta di legge (A.C. 1818). L'effetto è abbastanza semplice: **vengono reintrodotte le causali ai contratti a termine** (e anche nella somministrazione) che diventano un motivo di contrattazione tra le aziende e i sindacati. Causali, dunque, che non saranno solo quelle indicate dalla legge.

L'effetto delle restrizioni attuate dal decreto Di Maio lo si è visto subito, con il crollo delle nuove attivazioni di contratti a termine. Per dribblare le causali, gli

imprenditori hanno attivato il *turn-over* all'avvicinarsi dei 12 mesi "liberi" di rapporto: in pratica, i dipendenti venivano mandati a casa e, al loro posto, ne venivano assunti degli altri, sempre a termine.