

Eliminazione del “causalone”

di Pierluigi Rausei

Adapt professional fellow

Il Jobs Act ha eliminato dal contratto a tempo determinato la causale giustificativa rendendo possibile l'assunzione a termine senza nessuna causale. Con la generalizzazione della acausalità si modifica la struttura del rapporto, che può durare 36 mesi ed essere prorogato 8 volte.

L'art. 1 del d.l. n. 34/2014 non è intervenuto per estendere le condizioni di utilizzabilità del contratto “acausale” introdotto dalla legge n. 92/2012. Al contrario, la norma ha più profondamente eliminato l'obbligo di indicazione della causale nel contratto a termine.

Cancellato il “causalone”

Il d.l. n. 34/2014, infatti, ha cancellato dal d.lgs. n. 368/2001 la necessità di indicazione di una ragione oggettiva di tipo organizzativo, tecnico, produttivo o sostitutivo per poter apporre un termine al contratto di lavoro subordinato.

Attuazione delle regole europee

Il d.lgs. n. 368/2001 attuava la Direttiva del Consiglio n. 99/70/CE del 28 giugno 1999, sulla base di un'intesa fra le parti sociali raggiunta il 4 maggio 2001 senza la partecipazione di CGIL, facendo venire meno il precedente quadro normativo delineato dalla legge 18 aprile 1962, n. 230. Come noto ai sensi dell'art. 288, comma 3, del TFUE «*La direttiva vincola lo Stato membro cui è rivolta per quanto riguarda il risultato da raggiungere, salva restando la competenza degli organi nazionali in merito alla forma e ai mezzi*».

L'assunzione a tempo determinato, quindi, dal 21 marzo 2014, per svolgere qualsiasi mansione e presso qualsiasi tipologia di datore di lavoro, anche non imprenditore, può avvenire a due sole condizioni:

- che il termine apposto al contratto abbia una durata non superiore a **36 mesi**, comprensiva di eventuali **proroghe** ammesse fino ad un **massimo di 8**, se riferite alla stessa attività lavorativa;
- che il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine non ecceda il limite del **20%** dell'**organico complessivo**.

Intenzione del legislatore

Ferme restando le valutazioni relative alla conformità del nuovo quadro regolatorio con quello comunitario, le norme devono essere lette nel contesto delle intenzioni del Legislatore così come evidenziate più volte dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro del Lavoro, vale a dire: ridurre fino ad eliminare il contenzioso sul contratto a termine e

rilanciare l'utilizzo di questa tipologia contrattuale per ottenere rapporti di lavoro di più lunga durata e, quindi, con maggiore probabilità di stabilizzazione alla scadenza.

Durata massima di 36 mesi

I contratti a termine acausali non possono superare la durata complessiva di 36 mesi.

Questo termine va considerato come vero e proprio limite di **durata massima** del contratto ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 34/2014, ma anche con riferimento alle previsioni dell'art. 5, comma 4-*bis*, del d.lgs. n. 368/2001.

Conversione in contratto a tempo indeterminato

Il rapporto di lavoro dovrà quindi considerarsi a tempo indeterminato sia nel caso in cui il contratto a termine acausale sia durato complessivamente più di 36 mesi, sia se a seguito di una successione di contratti a termine, si sono superati complessivamente i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi.

Numero massimo di contratti a termine

Il numero complessivo dei rapporti di lavoro a termine attivati presso l'azienda non deve eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo, da computarsi al momento della instaurazione del rapporto a tempo determinato: è in questa fase che il datore di lavoro deve effettuare la verifica del rispetto del limite numerico percentualizzato.

Base di calcolo

Con riferimento, invece, alla base di calcolo da assumere a riferimento deve evidenziarsi che la norma non parla solo di dipendenti. Ciò porterebbe a voler considerare come base di calcolo l'intero organico complessivo del datore di lavoro, compresi quindi anche i **collaboratori coordinati e continuativi**, anche nella modalità a progetto (e in questa direzione sembrerebbe andare la esplicita previsione contenuta nell'art. 4 del d.l. n. 34/2014 laddove integra le verifiche di regolarità contributiva anche con tali lavoratori). Laddove, invece, si facesse riferimento ai soli dipendenti (tuttavia con una forzatura del testo normativo) si potrebbe *mutatis mutandis* fare riferimento alla Circolare Inps n. 22 del 23 gennaio 2007 che ha provveduto a chiarire i principali aspetti operativi, in merito ai criteri da utilizzare per individuare in concreto le modalità di computo del personale per determinare la base occupazionale.

Il regime delle deroghe

Derogano al limite numerico del 20%:

- le **microimprese** che occupano fino a 5 dipendenti, le quali possono sempre stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Si tenga presente che la norma parla solo di "imprese", quindi resterebbero esclusi tutti i datori di lavoro non imprenditori (come ad esempio nel caso degli studi professionali);
- i **contratti a tempo determinato** (art. 10, comma 7, d.lgs. n. 368/2001) stipulati per: avvio di nuove attività, ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, specifici

spettacoli o specifici programmi radiofonici o televisivi; occupare lavoratori di età superiore a 55 anni.

Rispetto delle proroghe

Per i rapporti a termine acausali l'art. 1 del d.l. n. 34/2014 ammette le proroghe del contratto fino ad un massimo di 8 volte, sempreché ciascuna proroga si riferisca alla medesima attività lavorativa per la quale il contratto a termine era stato inizialmente stipulato e a condizione che la durata iniziale del contratto fosse inferiore a tre anni (art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 368/2001). Se si ritiene applicabile ai contratti già in essere la disposizione, anche i rapporti di lavoro a tempo determinato in fase di svolgimento (acausali e causativi) potranno formare oggetto di un massimo di 8 proroghe.

Incertezza operativa

In attesa dei chiarimenti ministeriali, ove permanga l'incertezza interpretativa sulla estensione ai rapporti sorti con il limite di una sola proroga e a condizione che fosse richiesta da ragioni oggettive (stanti le differenti condizioni normative vigenti al momento genetico del contratto), in sede operativa, con spirito pratico, le parti del contratto in scadenza potranno stipulare un nuovo contratto a termine acausale prorogabile 8 volte senza incertezze (sempre rispettando gli intervalli temporali).

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene

Regime delle proroghe

di **Rossella Schiavone**

Funzionario del Ministero del Lavoro ed esperta diritto del lavoro

Con l'entrata in vigore del D.L. n. 34/2014 le proroghe del contratto a termine sono ammesse fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Il vecchio regime

L'art. 4, D.Lgs. n. 368 del 6 settembre 2001, disciplina il regime delle proroghe e fino allo scorso 20 marzo 2014 prevedeva la possibilità per i datori di lavoro di **prorogare** il contratto a termine **una sola volta** nel rispetto della durata massima complessiva del rapporto fissata in 36 mesi.

La proroga era possibile:

- con il **consenso** del lavoratore;
- nel caso in cui il contratto a tempo determinato avesse una **durata** iniziale **inferiore a tre anni**;
- a fronte di **ragioni oggettive**;
- purché l'attività lavorativa fosse la medesima per le quali era stato stipulato il primo contratto.

La prova dell'oggettività delle ragioni che giustificavano la proroga del contratto era posta a carico del datore di lavoro e, per giurisprudenza, la proroga era consentita purché le ragioni fossero intervenute successivamente alla stipula del primo contratto a termine, non potendo essere già preesistenti.

Si riteneva, ad ogni buon conto, che non esistessero impedimenti alla possibilità che la proroga potesse essere più lunga del primo contratto, fermo restando il limite massimo dei 36 mesi.

Al contrario, per il primo contratto a termine acausale **non superiore a 12 mesi**, introdotto dalla c.d. riforma Fornero (Legge n. 92/2012), in un primo momento sussisteva il divieto di proroga, e il periodo di dodici mesi non costituiva una franchigia, o comunque un periodo in qualche modo frazionabile, nell'ambito della quale il datore di lavoro era sempre esonerato dall'individuazione del c.d. causalone, così come specificato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 18 del 18 luglio 2012.

Ma a seguito dell'abrogazione del comma 2-bis, dell'art. 4, D.Lgs. n. 368/2001, anche il primo contratto acausale era diventato prorogabile per cui era sicuramente più facile utilizzarlo per verificare le attitudini e le capacità professionali del lavoratore in relazione all'inserimento

nello specifico contesto lavorativo, per cui il datore avrebbe potuto legittimamente stipulare il primo contratto per un breve periodo e solamente in caso di esito positivo dell'esperimento, prorogarlo **fino a dodici mesi**.

D'altra parte la legge di conversione del D.L. n. 76/2013 aveva fugato qualsiasi dubbio specificando che il primo contratto a termine acausale doveva avere una durata non superiore a dodici mesi, comprensiva di eventuale proroga.

Questo in termini pratici implicava che il primo contratto a termine senza le ragioni giustificatrici poteva essere stipulato per massimo dodici mesi e poteva essere prorogato solo nel caso in cui la durata iniziale fosse inferiore ai dodici mesi (questo perché la durata massima deve essere comprensiva di eventuale proroga).

Inoltre, data la finalità del contratto acausale, l'eventuale proroga – comunque relegata nell'ambito dei dodici mesi di durata massima – non necessitava di alcuna giustificazione oggettiva, a differenza della proroga del "normale" contratto a tempo determinato.

Sul punto proroga, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con circolare n. 35 del 29 settembre 2013, aveva chiarito che la stessa poteva riguardare anche contratti sottoscritti ma non ancora scaduti prima dell'entrata in vigore del Decreto Legge e che, rispetto agli stessi, trovavano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 368/2001 ad eccezione del requisito relativo all'esistenza delle ragioni che giustificavano l'eventuale proroga.

Quindi, in forza di quest'ultima precisazione, il contratto acausale poteva essere prorogato una sola volta e la proroga si doveva riferire alla **stessa attività** per la quale il contratto stesso era stato stipulato.

Il nuovo regime

Il D.L. n. 34 del 20 marzo 2014, nella speranza di rilanciare l'occupazione, ha liberalizzato quasi del tutto il contratto a termine, eliminando l'obbligo di causale, per cui adesso il contratto a tempo determinato è **sempre acausale**, salvo i limiti numerici fissati legalmente e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro può, quindi, instaurare un contratto a termine acasuale ma di durata non superiore a **36 mesi**, comprese le eventuali proroghe.

Il novellato art. 4, D.Lgs. n. 368/2001, confermando che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni, stabilisce che le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di **otto volte**, a condizione che si riferiscano alla **stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Rimane nel comma 1 del citato art. 4:

- il vincolo della durata complessiva del rapporto a termine che non potrà essere superiore ai tre anni;
- l'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso che è a carico del datore di lavoro.

Dal dettato letterale della norma, il **tetto** delle otto proroghe sembra riferito al **singolo contratto** per cui dovrebbe essere possibile, nel corso di un singolo contratto a termine, prorogarlo per otto volte ma, nel caso in cui non si raggiunga il limite dei 36 mesi, nulla vieterebbe al datore di lavoro di stipulare successivamente un ulteriore contratto a termine per il quale avrebbe sempre a disposizione altre otto proroghe.

Il datore di lavoro dovrebbe, nel caso di specie, rispettare gli **intervalli** fissati per la successione dei contratti a tempo determinato, stabiliti dall'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001.

Anche alla luce delle nuove modifiche non si ravvisano impedimenti a che le varie proroghe abbiano una durata diversa, finanche maggiore del primo contratto stipulato.

Infine, si evidenzia che non sembra esserci contrasto fra la nuova disciplina delle proroghe e la Direttiva 99/70/CE sul tempo determinato la quale è finalizzata alla prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato e lascia liberi gli Stati membri di scegliere tra più misure.

Stante la citata direttiva, il rispetto della legislazione dell'UE è assicurato anche lasciando semplicemente in vigore la durata massima totale dei contratti a tempo determinato successivi e/o le ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo.

Per quanto concerne l'applicazione della nuova disciplina delle proroghe, fermo restando che a parere di chi scrive la stessa dovrebbe essere applicabile anche ai **contratti già sottoscritti** e non ancora scaduti, non vi è dubbio che occorre, tuttavia, attendere la circolare esplicativa del Ministero del Lavoro.

Infine, si ricorda che, le norme sulla disciplina della proroga ex art. 4 del D.Lgs. n. 368/21001, non si applicano:

- al **personale artistico e tecnico** delle fondazioni di produzione musicale previste dal D.Lgs. n. 367 del 29 giugno 1996, inerente "Disposizioni per la trasformazione degli enti che operano nel settore musicale in fondazioni di diritto privato", ai sensi dell'art. 11, comma 4, del medesimo decreto legislativo;
- ai **dirigenti**, giusto art. 10, comma 4, D.Lgs. n. 368/2001.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Limiti del contratto acausale

di **Giuseppe Buscema**

Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Introdotta un limite alla stipulazione di contratti a termine: non potranno eccedere il 20% rispetto all'organico aziendale. Nella determinazione dell'organico rilevano solo i contratti di natura subordinata, con riguardo complessivamente a tutte le tipologie contrattuali a tempo indeterminato (compreso i contratti intermittenti).

Il decreto legge 20 marzo 2014, n. 34, in vigore dal 21 marzo 2014, cambia in maniera strutturale il contratto di lavoro a tempo determinato.

Le modifiche al decreto legislativo n. 368/2001, infatti, cambiano le regole da applicare per una tipologia contrattuale molto utilizzata ed oggetto di continui interventi da parte del legislatore.

Limitandoci a quelle più recenti, va ricordato che significativi interventi sono giunti prima con la legge 92/2012 cd. Legge Fornero e poi col D.L. 76/2013 convertito dalla legge 99/2013.

Vediamo le ultime novità e cosa cambia a livello operativo.

Cosa cambia

La prima novità è quella relativa al superamento della causale per il ricorso al contratto a termine.

Infatti, viene eliminato il **contratto acausale** introdotto dalla legge Fornero, ma perché d'ora in poi risultava inutile alla luce del superamento del precedente requisito di stipula basato sul cd. causalone previsto dall'art. 1, comma 1 del D.lgs. 368/2001, necessario per giustificare il ricorso al contratto a termine.

Fino al 20 marzo, la stipula del contratto era possibile, di regola, a fronte di **ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Campo di applicazione

Il nuovo comma 1 dell'articolo 1 del D.Lgs. 368/2001, invece, prevede espressamente che è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinata di durata non superiore a **trentasei mesi**, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di **qualsunque** tipo di **mansione**, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Conseguentemente, il contratto potrà essere stipulato:

- 1) per qualsiasi tipo di mansione;
- 2) per una durata massima di 36 mesi.

L'introduzione della durata massima di 36 mesi determina quale conseguenza, l'introduzione di un **tetto massimo generalizzato** e non più previsto per i contratti prorogati.

Viene inoltre abrogato il comma 1 bis introdotto dalla legge 92/2012 e che regolava il cd. contratto acausale stipulabile in passato fino a 12 mesi per i lavoratori che non avevano avuto precedenti esperienze di lavoro con lo stesso datore di lavoro.

Ma è agevole rilevare che la ragione di tale soppressione è la naturale conseguenza dell'impianto normativo che regola la nuova causale del contratto di lavoro a tempo determinato non più determinata da esigenze specifiche ma da attività svolte (da svolgere) dal lavoratore.

Come ha osservato Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro, la prima ad intervenire sul D.L.34/2014 con la circolare n. 5/2014, diffusa lo stesso giorno di entrata in vigore del provvedimento, " *La soppressione del comma 1-bis comporta l'eliminazione delle attuali ipotesi di contratto a termine c.d. acausale, dato che la modifica del comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 determina il venir meno del requisito delle causali in modo generalizzato.*".

Applicabilità ai contratti in corso

Evidentemente le nuove previsioni non potranno che riguardare i nuovi rapporti e quindi quelli già stipulati secondo la vecchia disciplina non potranno che continuare ad essere regolati dai contratti conclusi tra le parti, contratti che vincoleranno le stesse fino al termine e sulla base delle esigenze che ne hanno giustificato la conclusione.

Proroghe

Va tuttavia osservato che risulta invece applicabile in misura generalizzata la nuova disciplina delle proroghe. Conseguentemente interesserà sia i nuovi che i vecchi contratti, ovvero quelli già in corso al 21 marzo.

Sottolinea la Fondazione Studi nella circolare citata " [...] *si precisa che la nuova disciplina si applica anche ai contratti di lavoro a termine in corso di validità alla data di entrata in vigore del decreto.*"

Seppure, in quest'ultimo caso, vanno evidenziate alcune **specificità**. Queste le nuove regole.

Fino al 20 marzo la proroga era possibile:

- 1) a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive;
- 2) si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- 3) comunque al massimo una volta.

Dal 21 marzo il D.L. 34/2014 stabilisce che si può concordare tra le parti una proroga :

- 1) si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;

2) fino ad un massimo di otto volte.

Nel caso di nuovi contratti, la proroga rimane legata esclusivamente ad una condizione: deve riguardare la stessa attività che ha giustificato la stipula del contratto, che risulta costituirne pertanto la causa e che deve essere indicata nel contratto.

Per i contratti già stipulati alla data di entrata in vigore del decreto ed ancora in corso, la nuova disciplina sarà applicabile relativamente al numero di proroghe.

Quindi non più una proroga sola ma fino ad otto.

Rimane tuttavia il vincolo tra le parti contenuto nei patti sottoscritti in sede di stipula del contratto. Conseguentemente, se è vero che deve riguardare comunque la stessa attività lavorativa, non potrà che essere comunque collegata e determinata da ragioni collegate alla causale contenuta nel contratto stipulato tra le parti che ha forza di legge tra di esse.

Rileva giustamente la Fondazione dei Consulenti che *"viene soppresso il requisito delle ragioni oggettive della proroga, in coerenza con la soppressione delle causali per la stipulazione del contratto"*. Ma per quelli già stipulati, la proroga non potrà che mantenere gli effetti di tutto il contratto stipulato tra le parti e quindi anche la necessità che sia comunque richiesta da ragioni oggettive evidentemente legate alla causale indicata nel contratto.

Limiti

Viene introdotto una limitazione legale dei contratti a termine che possono essere stipulati: non potranno eccedere il **20%** rispetto all'**organico aziendale**.

Due sono le eccezioni:

- 1) per le imprese che occupano **fino a cinque dipendenti**, è sempre possibile stipulare almeno un contratto di lavoro a tempo determinato;
- 2) viene stabilita una deroga attraverso il rinvio all'articolo 10 comma 7 del D.Lgs. 368/2001.

Conseguentemente, in quest'ultimo caso, viene fatta salva l'autonomia dei contratti collettivi di modificare tali limiti anche in misura più restrittiva.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di **avvio di nuove attività** per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;
- c) per specifici **spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di **età superiore a 55 anni**.

Per la determinazione dell'organico complessivo, la Fondazione ritiene che si debba comprendere i solo **contratti di natura subordinata** e debba riguardare complessivamente tutte le tipologie contrattuali a tempo indeterminato (compreso i contratti intermittenti).