

FIRMA PIÙ SEMPLICE SENZA «CAUSALE»

Per le assunzioni a tempo il solo vincolo (derogabile) del 20% in organico

PAGINE A CURA DI
Giampiero Falasca

Con il decreto 34/14, la cui conversione è attesa per oggi, entra a regime la **riforma del lavoro a termine**. Nei due mesi successivi all'approvazione del decreto molte aziende hanno avuto un approccio cauto alla riforma (non sono poche quelle che hanno scelto di continuare ad applicare le vecchie regole) in quanto temevano che durante il processo di conversione sarebbe stato stravolto il testo iniziale. Invece, l'impianto complessivo del decreto iniziale è rimasto immutato, anche se non sono mancate le modifiche e le discussioni.

È stata confermata, in particolare, l'innovazione più grande della riforma, la norma che cancella, per tutti i rapporti a tempo determinato (senza distinzione tra primo contratto o successivo), l'obbligo di indicare le esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che hanno indotto il datore di lavoro ad apporre una scadenza al contratto. La cancellazione della causale (che interessa anche la somministrazione) dovrebbe cambiare in maniera determinante la gestione del contratto, grazie all'effetto di semplificazione

che genera un sistema centrato solo sui limiti numerici.

Chi vorrà assumere a tempo determinato, non dovrà più esercitarsi nella scrittura di articolate motivazioni, ma svolgere un esercizio molto semplice: calcolare se il contratto che sta per firmare rispetta le soglie numeriche. Il calcolo andrà svolto in due direzioni.

Il primo conteggio dovrà riguardare il rispetto dei limiti quantitativi, che la riforma fissa nel 20% dell'organico. Tale soglia potrà essere derogata dai contratti collettivi nazionali e non si applica ai contratti stipulati per alcune motivazioni particolari, come quelli avviati per esigenze sostitutive o stagionali. Il passaggio parlamentare ha chiarito che la base di computo è costituita dal numero complessivo di lavoratori assunti a tempo indeterminato al 1° gennaio di ogni anno. Inoltre, è stata esclusa la somministrazione di manodopera dal tetto del 20 per cento.

Quanto al regime transitorio, restano in vita le regole collettive vigenti, ma le imprese sono sollecitate a rientrare entro le soglie di legge (o di contratto collettivo) entro il 31 dicembre 2014.

Il secondo calcolo che dovrà fare il datore di lavoro riguarda la durata di tutti i rapporti a termine intrattenuti con lo stesso lavoratore. Questi rapporti sono soggetti a un tetto di durata pari a 36 mesi, per mansioni equivalenti (ma i contratti collettivi possono cambiare la soglia).

La riforma ha un impatto rilevante anche sulle proroghe. La legge fino a oggi consentiva alle parti di prorogare una sola volta il contratto, e richiedeva che la proroga fosse assistita da "ragioni oggettive" (una forma diversa di causale). Nella nuova disciplina, la proroga non è condizionata alla sussistenza di specifiche ragioni, e il numero delle proroghe ammesse cresce sino a cinque (il numero cambia per la somministrazione, che segue le regole del contratto collettivo di settore, il quale fissa il tetto di sei proroghe per ciascun contratto). Il tetto delle proroghe si applica «indipendentemente dal numero dei rinnovi»; pertanto, in caso di successione di diversi contratti, se le mansioni sono uguali le diverse proroghe concorrono al raggiungimento del tetto massimo.

La riforma non modifica in alcun modo la disciplina dei rinnovi



Causale

• Nel contratto a termine per obbligo di indicazione della cosiddetta «causale» si intende la necessità di indicazione da parte del datore delle esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo che lo hanno spinto ad apporre una scadenza al contratto, spesso oggetto di contenzioso in sede giudiziale.

Dopo una riduzione dell'ambito di applicazione della «causale» introdotta dalla legge 92/12, grazie all'eliminazione della stessa da parte del decreto 34/14 chi vorrà assumere a tempo determinato, d'ora in poi non dovrà più esercitarsi nella scrittura di articolate motivazioni, ma svolgere un esercizio molto meno complesso, ossia calcolare semplicemente se il contratto che sta per firmare rispetta le soglie numeriche

(che presuppongono, al contrario delle proroghe, la fine del contratto precedente). Pertanto, dopo la fine di un contratto a termine, sarà possibile stipulare un altro solo dopo che sia passato un intervallo minimo di tempo (10 o 20 giorni).

Un'ulteriore modifica apportata in sede parlamentare riguarda il regime sanzionatorio. Per chi sfiora il limite quantitativo è stata introdotta una sanzione amministrativa molto onerosa (20% della retribuzione, per ogni mese di lavoro, per il primo dipendente che determina lo sfioramento, 50% per quelli successivi). La sanzione amministrativa, secondo un ordine del giorno del Senato, dovrebbe sostituire il regime sanzionatorio precedente (conversione del rapporto e indennità risarcitoria fino a 12 mesi). Questa conclusione, tuttavia, non trova un preciso sostegno normativo (manca qualsiasi riferimento, diretto o indiretto, al superamento del sistema della conversione), come riconosce lo stesso ordine del giorno, e quindi sarà necessario capire come la norma sarà interpretata dalla giurisprudenza, prima di giungere a conclusioni affrettate.