

**NORME  
E TRIBUTI**

**LAVORO**

**Contratto a tempo  
più flessibile**

Contratti a termine senza  
motivazione per una durata

fino a 36 mesi, deroghe all'obbligo di «causale» per lavoratori che percepiscono ammortizzatori sociali o hanno più di 50 anni. Sono questi alcuni esempi degli

spazi aperti dai contratti collettivi nazionali per il contratto a tempo determinato, rispetto alle regole generali.

► pagina 28

**Rapporti a termine.** Deroghe ai limiti di legge nelle intese nazionali e aziendali

# Il contratto collettivo fa spazio al lavoro a tempo

**In alcuni casi si può arrivare fino a tre anni senza motivazioni**

PAGINA A CURA DI  
**Alberto Bosco**  
**Josef Tschöll**

Il contratto a termine è lo strumento che meglio di altri si presta ad accompagnare le aziende nella fase di uscita dalla crisi. Nel 2012, i rapporti a tempo determinato hanno rappresentato il 69% di tutte le attivazioni, e il dato appare confermato anche per il 2013. La forma acausale del contratto, quella che non richiede di specificare le ragioni per l'apposizione del «termine», agevola ulteriormente il datore di lavoro.

L'acausalità è una possibilità già prevista anche in altri Paesi, come in Germania, dove è consentito stipulare un contratto senza causale per un periodo massimo di due anni.

**Le regole generali**

La norma di riferimento sul contratto a termine (il Dlgs 368 del 6 settembre 2001) prevede la stipulazione del contratto in forma scritta, sempre necessaria, pena la conversione in rapporto a tempo indeterminato, e l'indicazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Proprio l'obbligo della «causale» ha prodotto una mole consistente di contenzioso: il contratto a termine è spesso impugnato proprio per la mancata indicazione delle ragioni o per la loro non sufficiente specificità. Qualche prima apertura, sul vincolo della causale, è arrivata con la riforma del lavoro del 2012 (la legge 92/2012), modificata l'anno scorso dal Dl 76/2013 (convertito dalla legge 99/2013).

Attualmente, la specificazione delle ragioni da parte del datore di lavoro non è richiesta:

- nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi comprensiva di un'eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore, per svolgere qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore in un contratto di somministrazione a tempo determinato;

- in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale.

Pur regolando lo stesso istituto, si tratta di due situazioni alternative e assai differenziate.

**Il contratto acausale di legge**

Il primo regime derogatorio è comunemente indicato come il contratto «acausale di legge»: la durata massima, inclusa l'eventuale proroga, non può superare 12 mesi, fermo restando che è ammessa la prosecuzione del rapporto per un massimo di altri 50

giorni (cosiddetti «periodi cuscinetto»); e soprattutto deve trattarsi del «primo rapporto a tempo determinato».

Il ministero del Lavoro (vademecum del 22 aprile 2013) ha precisato che il contratto a termine acausale di durata non superiore a dodici mesi può essere stipulato solo nelle ipotesi in cui non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro di natura subordinata (ad esempio un precedente contratto a tempo determinato o indeterminato o intermittente) tra lo stesso datore di lavoro e il lavoratore coinvolto.

Nel caso di pregressi rapporti di lavoro di natura autonoma tra gli stessi soggetti, invece, è stata ritenuta possibile la stipulazione di un primo contratto a termine acausale. In sostanza, il datore di lavoro può assumere un soggetto a tempo determinato, per esempio per tre mesi, prevedendo un periodo di prova iniziale, può quindi prorogare il contratto per altri 9 mesi (nel rispetto del limite massimo di durata di 12 mesi complessivi) e, quindi, può far proseguire il contratto per altri 50 giorni erogando le maggiorazioni economiche previste.

**Le deroghe nei contratti**

La seconda previsione, regolata da una norma molto sintetica, consente l'assunzione a termine senza indicazione delle ragioni in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative.

È un'ipotesi assolutamente al-

ternativa, cui non si applicano i limiti previsti sulla durata massima e sul «primo rapporto». Per usare le parole del Ministero, la disciplina eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva in materia di contratto acausale va a integrare quanto già previsto direttamente dal legislatore.

I contratti collettivi, anche aziendali, possono prevedere, ad esempio, che il contratto a termine acausale abbia una durata maggiore di dodici mesi, o che lo stesso possa essere sottoscritto anche da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato (circolare 35 del 29 agosto 2013).

Le start-up innovative possono stipulare un particolare contratto a termine per il periodo iniziale di 4 anni dalla data di costituzione (il periodo è inferiore per le società già costituite all'entrata in vigore del Dl 179/2012). In base alle regole fissate per queste società, sussistono automaticamente le ragioni giustificative se il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, è stipulato da una start-up innovativa per svolgere attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa. Si tratta dunque di un contratto a termine simile a quello acausale già previsto dall'articolo 1, comma 1-bis, del Dlgs 368/2001, che può essere stipulato per una durata minima di 6 mesi (derogabile) e una massima di 36 mesi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**APPROFONDIMENTO ONLINE**

I testi dei Ccnl con le deroghe  
[www.ilsale24ore.com/norme/documenti](http://www.ilsale24ore.com/norme/documenti)

www.ecostampa.it

110538

## Il perimetro del «contratto a termine acausale»

### LE REGOLE GENERALI

#### LE TIPOLOGIE E LA FORMA

Il contratto acausale è quello previsto dalla legge o regolato dal contratto collettivo, anche aziendale. È sempre necessaria la forma scritta, pena la conversione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Non vanno però indicate le ragioni del contratto a termine

#### LA DURATA E LA PROROGA

Possono stipulare un contratto a termine acausale di legge i datori che non hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso dipendente, per una durata massima di 12 mesi, proroghe comprese. Una disciplina diversa può essere stabilita dai contratti collettivi nazionali o aziendali

#### IL CONTRATTO SUCCESSIVO

La riassunzione del lavoratore con un nuovo contratto a termine dopo che è scaduto il precedente richiede l'indicazione della causale e il rispetto degli intervalli ordinari di 10 o 20 giorni (in base alla durata dell'incarico, sotto o sopra i sei mesi) salvo diversa clausola contrattuale



### Acausalità

È «acausale» il contratto a tempo determinato che non specifica le ragioni per cui è stato apposto il termine. Può essere acausale il primo contratto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi (proroga compresa) e la prima missione di un lavoratore in un contratto di somministrazione a termine. È ammessa l'acausalità in altre ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali.

### GLI SPAZI APERTI DAI CONTRATTI COLLETTIVI

01

#### TRASPORTO AEREO

(Accordo di rinnovo del 2 agosto 2013, articolo 28)



Ferma la possibilità di intervento del contratto aziendale, l'indicazione delle ragioni non è richiesta in alcune ipotesi soggettive (fruitori di ammortizzatori sociali, soggetti senza lavoro da almeno un mese, donne con figlio a carico, giovani fino a 35 anni non compiuti) e quantitative (fino al 25% della media degli occupati)

02

#### OCCHIALI INDUSTRIA

(Accordo di rinnovo del 9 novembre 2013, articolo 23)



Le causali non vanno specificate per l'assunzione di:

- percettori dell'Aspi con requisiti normali e/o ridotti e/o della mobilità;
- percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga;
- soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- inoccupati con più di 50 anni di età;
- iscritti alle liste del collocamento obbligatorio.

Non è indicata la durata massima consentita per il contratto acausale

03

#### ALIMENTARI INDUSTRIA

(Accordo del 10 ottobre 2013, articolo 18)



Non è necessario indicare le causali:

- nel caso del secondo rapporto a tempo determinato, rispetto al primo acausale previsto dalla legge con lo stesso datore di lavoro, la cui durata non può eccedere i 12 mesi (il secondo rapporto di lavoro a termine può avere una durata non superiore a quella del primo contratto, comprensiva di eventuale proroga, e per le stesse mansioni);
- per un rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, con soggetti che con lo stesso datore di lavoro hanno avuto altri rapporti di lavoro a tempo determinato, con regolare indicazione delle causali

04

#### TESSILI INDUSTRIA

(Accordo del 5 dicembre 2013, articolo 29)



Sì può apporre il termine senza indicare le causali, per assumere:

- lavoratori sospesi con l'intervento della Cig straordinaria o di ammortizzatori sociali simili, per la durata degli stessi;
- percettori dell'indennità di mobilità o dell'Aspi;
- giovani dai 30 ai 34 anni;
- lavoratori con più di 50 anni se uomini e di 45 anni se donne;
- lavoratori iscritti nelle liste previste dalla legge 68/99;
- tutte le tipologie di assunzione individuate nei contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il Ccnl

Queste ipotesi possono riguardare anche soggetti che hanno già avuto precedenti rapporti di lavoro con l'azienda, apprendistato escluso. Il Ccnl consente di stipulare il contratto acausale per una durata fino a 36 mesi

05

#### ALBERGHI-TURISMO

(Accordo siglato il 18 gennaio 2014)



È ammesso il contratto a termine acausale per:

- percettori di forme di sostegno-integrazione al reddito;
- disoccupati con più di 45 anni;
- appartenenti alle liste della legge 68/1999.

Può essere stipulato con soggetti che hanno già avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore, entro il limite totale di 18 mesi