

### 1 **STOP ALLA CAUSALE GENERICA**

Il datore deve indicare in modo puntuale le circostanze che contraddistinguono una particolare attività e che rendono conforme alle sue esigenze la prestazione a tempo determinato, così da rendere evidente il legame tra la sua durata temporanea e le esigenze che è chiamata a realizzare.

*Cassazione, sentenza 1522 del 27 gennaio 2016*

### 2 **LE RAGIONI DEVONO ESSERE NON MODIFICABILI**

Le specifiche ragioni di carattere tecnico organizzativo, produttivo o sostitutivo devono soddisfare un onere di indicazione sufficientemente dettagliata, con lo scopo di assicurare trasparenza, veridicità e immodificabilità delle ragioni di apposizione del termine.

*Cassazione, 23864 del 23 novembre 2016*

### 3 **CORRISPONDENZA TRA CAUSALE E MANSIONI**

La legittimità della causale indicata nel contratto di somministrazione non basta. Il giudice deve verificare se c'è corrispondenza tra le causali indicate nel contratto di somministrazione e l'assegnazione del lavoratore a mansioni corrispondenti.

*Cassazione, sentenza 5372 del 7 marzo 2018*

### 4 **IL DATORE DEVE DIMOSTRARE LA CAUSALE**

Anche quando l'obbligo di forma sulla redazione delle causali è stato rispettato, in caso di contestazione il datore di lavoro deve dimostrare la sussistenza delle ragioni temporanee di assunzione indicate nel contratto.

*Cassazione, sentenza 208 del 15 gennaio 2015*

### 5 **ANCHE LA SOSTITUZIONE VA CIRCOSCRITTA**

Quando la sostituzione di lavoratori non riguarda una sola persona ma una funzione produttiva, l'apposizione del termine è legittima se sono indicati anche l'ambito territoriale di riferimento, il luogo della prestazione lavorativa, le mansioni dei lavoratori da sostituire, che consentano di determinare il numero delle persone da sostituire.

*Cassazione, sentenza 4898 del 27 febbraio 2017*