

6 novembre 2023

La motivazione delle causali nel contratto a termine

Autore: **Eufranio Massi**

La riforma introdotta dal D.L. n. 48/2023 ha sostituito le causali molto rigide e, quasi dissuasive, previste dal c.d. “Decreto Dignità” e ha offerto, in primis, alla contrattazione collettiva “qualificata” e poi, in assenza della stessa, alle parti (datore di lavoro e lavoratore) la possibilità di indicare condizioni specifiche da apporre al contratto a tempo determinato allorquando si dovesse superare la soglia dei 12 mesi. Al contempo, il Legislatore ha confermato la presenza delle causali in tutte quelle situazioni nelle quali occorre sostituire un lavoratore assente.

La recente circolare n. 9 del Ministero del Lavoro del 9 ottobre 2023 ha avuto il pregio di chiarire, da un punto di vista amministrativo, molti punti controversi: indirizzo autorevole che, però, non vincola, in alcun modo, il giudice che dovesse essere chiamato a decidere in ordine ad un ricorso presentato dal lavoratore.

La nota ministeriale ha affrontato la questione, particolarmente rilevante, relativa alla redazione contrattuale ove va inserita la causale: è un passaggio importante per non correre i rischi che già nel nostro ordinamento si palesarono, con una certa importanza, dopo l’emanazione del D.L.vo n. 368/2001, cosa che portò, negli anni immediatamente successivi, alla conversione dei rapporti a tempo indeterminato dovuti alla mera scarsità di informazioni destinate a validare le condizioni inserite nei contratti individuali.

Per evitare possibili richieste anche di risarcimento del danno (oggi, a differenza di quanto non era specificato nel D.lgs. n. 368/2001, è prevista nella norma una durata massima del contratto in 24 mesi), è opportuno che la causale sia ben declinata sulla base di alcuni elementi che possono così riassumersi:

- a) deve essere esistente;
- b) deve essere specifica;
- c) deve essere temporanea.

Nel primo caso, soprattutto se la contrattazione collettiva avrà indicato la casistica (ad oggi, nulla è stato fatto nei CCNL più importanti) o per ciò che avrà definito, in mancanza, il datore con il lavoratore (ma è il datore che decide) per esigenze tecnico-produttive e organizzative, e, per ultimo, per ragioni sostitutive, sarà necessario che la causale sia effettivamente quella richiamata e, quando la stessa, è, chiaramente generica (ad esempio, “picchi più intensi di attività”) sarà opportuno declinare la stessa (e con questo si entra nell’elemento citato sub b) con elementi che la qualificano in maniera precisa e puntuale (ad esempio, appare sufficiente far riferimento ad un incremento di ordini a seguito di una commessa ricevuta da evadere entro una determinata data).

Per quel che riguarda la temporaneità della utilizzazione del lavoratore essa si ricava, senz’altro dal termine finale inserito nel contratto, termine che talora può essere definito indirettamente, essendo correlato ad una situazione della persona interessata dalla sostituzione come, allorquando, l’assenza per maternità è strettamente correlata al termine incerto di rientro della lavoratrice.

Due parole sulla possibilità che la causale sia indicata dalle parti, in mancanza di decisioni della contrattazione collettiva: tale possibilità è stata sottoposta dal Legislatore ad una scadenza fissata al 30 aprile del prossimo anno, nella speranza che entro tale data la contrattazione collettiva nazionale le abbia indicate. In tale lasso di tempo, se necessario, il datore di lavoro (la norma parla di “parti” ma è ovvio che la condizione da apporre

viene scelta dal datore e il lavoratore non ha alcuna parte attiva) dovrà indicare le esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva alla base del contratto: si tratta, quindi, di un qualcosa che è strettamente correlato alla realtà aziendale e che, proprio perché tale, dovrà essere declinato con maggiore puntualità.

Nel contratto a termine per attività stagionali le causali possono non essere indicate ma, come ricorda la sentenza della Corte di Cassazione n. 9243 del 4 aprile 2023, la ragione per la stipula si deve, necessariamente, trovare in uno dei casi previsti dal D.P.R. n. 1525/1963 (peraltro, non in linea con il mondo del lavoro attuale ma, pur essendoci, dal 2015, il riferimento normativo che lo consente, nessun Ministro del Lavoro si è impegnato per cambiarlo) o dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Sono queste le fonti che definiscono le attività che sono considerate stagionali. Se queste non si rinvergono e non vengono citate, non è sufficiente indicare un arco temporale di svolgimento del rapporto: la conseguenza è una soltanto, quella della riconduzione nell'alveo del contratto a termine "normale", con tutta una serie di conseguenze negative per il datore di lavoro.

© FISCAL FOCUS Informati S.r.l. – Riproduzione Riservata

© Informati srl. Tutti i diritti riservati. All rights reserved.

Via Alemanni 1 - 88040 Pianopoli (CZ) - ITALY

P.IVA 03426730796

E-mail: info@fiscal-focus.it