Studio BBM Associati

CONTRATTO A TERMINE: CAUSALI

N. 206 | 20 Novembre 2023 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 206 DEL 20 NOVEMBRE 2023

La riforma introdotta nel 2023 ha sostituito le causali molto rigide e, quasi dissuasive, a suo tempo previste dal così detto “Decreto Dignità” e ha offerto alla contrattazione collettiva e, 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 necessità di indicare le causali in tutte quelle situazioni nelle quali occorre sostituire un lavoratore assente. La recente circolare di ottobre ’23 del Ministero del Lavoro 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. Per evitare possibili richieste, anche di risarcimento del danno, 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.

La possibilità che la causale sia indicata dalle parti, in mancanza di decisioni della contrattazione collettiva, 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 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.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/contratto-a-termine-causali/