

La scrittura corretta delle motivazioni chiave per evitare il contenzioso

Decreto lavoro/2

La causale deve essere esistente, specifica e riferirsi a esigenze temporanee

Con l'emanazione della circolare interpretativa 9 del ministero del Lavoro sono stati sciolti molti dubbi sulle nuove regole introdotte dal Decreto Lavoro (Dl 48/2023); il documento ministeriale, infatti, pur non avendo una portata vincolante di fronte a un giudice, dovrà essere applicato dagli ispettori del lavoro e, quindi, è destinato a orientare i comportamenti delle aziende.

Un aspetto che non è approfondito in maniera estesa dalla circolare ma resta centrale per la tenuta della nuova disciplina è quello dei criteri e delle modalità di redazione della "causale". Con questa definizione si fa riferimento alla motivazione che i datori di lavoro devono scrivere nel contratto per giustificare il ricorso a un rapporto a termine (anche in regime di somministrazione), qualora vengano superati, per effetto di una proroga o di un rinnovo, i 12 mesi di durata del rapporto medesimo.

Una corretta scrittura della causale è essenziale perché, come insegna l'esperienza del passato, una motivazione giudicata generica in sede di contenzioso comporta la conversione a tempo indeterminato

cuparsi del secondo elemento di validità della causale, la sua specificità.

Un requisito che potrebbe non essere rispettato qualora il datore di lavoro si limitasse a "copiare e incollare" nel contratto a termine la causale prevista dal contratto collettivo.

Quindi, restando nel caso dell'esempio, il datore di lavoro dovrà personalizzare la causale contenuta nel contratto collettivo alla situazione concreta, inserendo tutti quegli elementi oggettivi e specifici che ne possono confermare la sussistenza (ad esempio, «picchi di più intensa attività dovuto all'incremento degli ordinativi del prodotto provenienti da nel periodo compreso dal... al...».).

Il terzo elemento di validità della causale – la necessità di coprire esigenze temporanee di manodopera – è quello più discusso sia perché la legge non lo richiede espressamente, sia perché è un aspetto molto difficile da rappresentare in concreto. Tuttavia, per la scrittura di una causale solida sarebbe utile aggiungere anche questo aspetto nella clausola contrattuale, spiegando le ragioni per cui il fabbisogno di manodopera che si intende soddisfare ha natura temporanea (ad esempio, «per gestire il picco di più intensa attività si ritiene necessario il ricorso a un rapporto a termine in quanto, alla fine



Nei contratti collettivi il datore di lavoro dovrà personalizzare

del rapporto (oltre al pagamento di un risarcimento del danno).

La giurisprudenza in passato ci ha ricordato che la casuale deve avere alcuni elementi precisi per sopravvivere al contenzioso: deve essere realmente esistente, deve essere specifica e deve fare riferimento ad esigenze temporanee. Proviamo a capire come si possono tradurre in concreto, all'interno del contratto, questi criteri giurisprudenziali, nelle varie ipotesi che si possono presentare.

Il primo caso che può presentarsi è quello in cui esiste un contratto collettivo che regola i "casi" che consentono di utilizzare del lavoro a termine dopo i 12 mesi.

In questa situazione non c'è spazio per l'autonomia individuale: un datore di lavoro può utilizzare il rapporto a termine oltre i 12 mesi solo se ricade nella casistica prevista dall'accordo collettivo.

Se, proseguendo nell'esempio, un accordo collettivo riconosce la possibilità di prorogare o rinnovare il contratto dopo i 12 mesi solo per i casi di «picchi di più intensa attività», il datore di lavoro deve innanzitutto verificare se ha elementi tali per provare, in futuro, tale situazione: non basta, in altri termini, dichiarare che c'è un picco di attività, servono elementi oggettivi in grado di dimostrare la sussistenza di tale situazione produttiva.

Una volta compiuta questa verifica, il datore di lavoro deve preoc-

la causale alla situazione concreta

del periodo di incremento degli ordinativi, si prevede il ritorno a volumi di attività ridotti»).

Un percorso simile si deve seguire nel caso in cui non esista una causale nel contratto collettivo e quindi la redazione della clausola è rimessa totalmente alle parti del contratto, come prevede il Decreto Lavoro (ma solo fino al 30 aprile 2024); va detto che, in concreto, l'iniziativa sarà necessariamente del datore di lavoro, unico soggetto in grado di avere una visuale completa delle esigenze che determinano il ricorso al contratto a termine.

L'unica differenza con l'ipotesi in cui esiste una disciplina collettiva è che, in mancanza di una casistica predefinita dalle parti sociali, il datore di lavoro ha un perimetro molto più ampio da cui attingere per scrivere la causale: può, infatti, includere qualsiasi "esigenza" che abbia natura tecnica, organizzativa o produttiva (o sostitutiva, come descritto nel pezzo a margine).

Che sia la necessità di accompagnare l'introduzione di un nuovo prodotto, di gestire un cambiamento organizzativo o soddisfare picchi di produzione, anche in questo caso la causale deve essere realmente esistente, specifica e fare riferimento a fabbisogni temporanei.

—**G. Fal.**