

Nei contratti a termine causali sostitutive rigorose

Anche con le nuove norme resta l'onere di precisare le cause dell'assunzione

Le ragioni sostitutive da formalizzare per rendere verificabile la motivazione

Giampiero Falasca

Il Decreto Lavoro (Dl 48/2023, convertito con legge 85/2023) ha riscritto in maniera significativa il sistema delle “causali” dei contratti a termine (sia quelli diretti, sia quelli stipulati nell’ambito dei rapporti di somministrazione), con lo scopo dichiarato di allentare i limiti troppo stringenti fissati dal Decreto Dignità (Dl 87/2018) nella scorsa legislatura.

All’interno di questa rivisitazione delle regole preesistenti è stata riscritta anche la disciplina delle esigenze di natura sostitutiva: mentre il Decreto Dignità faceva riferimento alle «esigenze di sostituzione di altri lavoratori», infatti, con la riforma recente è stata prevista la possibilità di superare i 12 mesi di durata del rapporto per le persone assunte «in sostituzione di altri lavoratori» (articolo 19, Dlgs 81/2015).

Questa differente formulazione della causale sostitutiva – nella quale scompare il riferimento alle «esigenze» - ha suscitato alcuni dubbi circa la volontà del legislatore di modificare l’impianto preesistente; dubbi oggetto di un chiarimento importante del ministero del Lavoro nella circolare 9/2023 del 9 ottobre scorso.

La circolare ha precisato che il cambio del testo normativo non ha un reale effetto concreto, dovendosi ritenere che resta fermo l’onere datoriale di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione.

Una lettura condivisibile, alla luce dei più recenti indirizzi giurisprudenziali. La vecchia normativa sui contratti a termine (legge 230/1962) faceva riferimento alla possibilità di sostituire «lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto», regola che consentiva di sostituire solo alcuni lavoratori (quelli assenti per infortunio, malattia, gravidanza, servizio militare).

Dal 2001 in poi, la causale sostitutiva si è allargata anche alle assenze senza diritto alla conservazione del posto (lavoratori in ferie, distacco, trasferta, eccetera), tanto da legittimare anche situazioni del cosiddetto “scorrimento”, nelle quali si sostituisce un lavoratore che a sua volta ne sostituisce un altro.

Questo approccio più aperto è stato, tuttavia, accompagnato da un requisito di matrice giurisprudenziale importante: la necessità che vi sia una correlazione tra l’assenza e l’assunzione a tempo determinato, e che questa correlazione risulti dalla causale scritta nel contratto.

La giurisprudenza non ritiene necessario indicare il nome della persona sostitutiva (come aveva affermato inizialmente la Corte costituzionale), ma considera essenziale che tale soggetto si possa individuare in maniera precisa. Al datore di lavoro è, quindi, richiesto di formalizzare rigorosamente per iscritto le ragioni sostitutive in modo da garantire appieno la riconoscibilità e la verificabilità della motivazione addotta a fondamento della clausola appositiva del termine.

Applicando questi principi al caso concreto, si può ritenere che non sia necessario indicare il nome della persona sostituita, ma comunque sia doveroso fornire elementi concreti per verificare che esiste un reale fabbisogno (ad esempio, “sostituzione di una dipendente con qualifica di... assente per maternità e ferie dal...”), avendo cura, nel caso in cui la situazione sia più complessa, di descrivere tutti i dettagli connessi (ad esempio, “esigenza di sostituire dal... al... un posizione lavorativa con profilo professionale di..., a causa delle assenze, programmate per ferie, a rotazione di nn... dipendenti con medesimo profilo”),

Questi principi giurisprudenziali, ricorda la circolare, non cambiano con la nuova normativa; una lettura che risulta ancora più necessaria quando il datore intenda avvalersi dei benefici previsti dalla legge per specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione, come nel caso degli sgravi contributivi per assunzione di lavoratrici e lavoratori in congedo nelle aziende con meno di 20 dipendenti (articolo 4, Dlgs 151/2021).

La circolare ricorda anche che la possibilità di utilizzare lavoratori per esigenze sostitutive non è applicabile nei confronti di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, in base al divieto previsto dall'articolo 20, comma 1, lettera a) del Dlgs 81/2015.

C'è, quindi, un'assoluta continuità per la causale sostituiva, e resta necessaria, come lo era in passato, una scrittura precisa della clausola contrattuale in cui viene rappresentata questa esigenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA