

CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: LE CONSEGUENZE DI UNA MANCATA CAUSALE SPECIFICA

Si sta consolidando presso il Tribunale di Brescia – Sezione de Lavoro e della Previdenza ed Assistenza obbligatoria – una giurisprudenza di merito che giudica **inefficace l'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro subordinato, se dall'atto scritto non risultano esattamente specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**, di cui all'art. 1, comma 1 del D. Lgs. 6.9.2001 n. 368 (1) ed oltretutto non ammettendo che tali ragioni vengano precisate e/o documentate in sede processuale.

Con la conseguenza che tali rapporti “devono ritenersi stipulati a tempo indeterminato sin dalla data della conclusione del contratto”.

Il Tribunale ha cioè ritenute insoddisfacenti, in quanto non specifiche, clausole ad esempio del tipo: “per ragioni di carattere produttivo ed organizzativo” ma anche “per punte di maggior lavoro”, in quanto prive di alcun riferimento al dato contingente che le giustifichi e di parametri quantitativi in termini percentuali ed assoluti, che consentano la verifica circa l'effettività e la temporaneità dei relativi presupposti ed al lavoratore di conoscerli per eventualmente contestarne l'effettività.

La ragione della non accettazione di tali clausole del Tribunale è quella che la causale “finisca per diventare una mera clausola di stile, suscettibile di essere apposta indifferentemente ad un numero indeterminato di contratti di lavoro a termine, ogniqualvolta si riscontri una ripresa degli ordinativi; evidentemente tale soluzione non pare accettabile, perché rimette ad una valutazione di mera convenienza economica la scelta del contratto a termine, che, al contrario, deve fondarsi sulla ragionevole presunzione del carattere temporaneo, transitorio, dell'esigenza posta a fondamento dell'incremento nel fabbisogno di manodopera”.

Peraltro le stesse considerazioni di cui sopra sono state fatte dal Tribunale anche nel caso di un contratto a termine, stipulato con la dizione “per ragioni di carattere sostitutivo correlate alla specifica esigenza di provvedere alla sostituzione del personale addetto a ..., assente nel periodo dal 24.1.2005 al 31.3.2005”.

Diverse sono invece state le conclusioni del Tribunale per il caso di un **contratto a tempo determinato, stipulato da una Società di lavoro temporaneo** con al motivazione “punte di più intensa attività” in quanto “l'eventuale inosservanza della disposizione di cui al 3° comma, lett. A), della legge 196/1997 (violazione dell'obbligo di apporre al contratto per prestazioni di lavoro temporaneo indicazioni in ordine ai motivi di ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo), **non determina, quale conseguenza, la conversione del rapporto a tempo indeterminato con l'impresa utilizzatrice, bensì, al più, la conversione del rapporto temporaneo in rapporto di lavoro ordinario, seppure a tempo determinato, alle dipendenze (non dell'impresa utilizzatrice) dell'impresa fornitrice**”.

Per quanto sopra le aziende interessate a stipulare direttamente contratti a tempo determinato, cioè non per il tramite di Società di lavoro temporaneo, **al fine di evitare che tali rapporti vengano riconosciuti dal Tribunale a tempo indeterminato sin dal loro inizio, nella lettera di assunzione:**

- **eviteranno di inserire solo causali considerate “di stile” o comunque generiche, quali: “incrementi di attività produttiva, di confezionamento, di spedizione” o “punte di più intensa attività” o “commesse eccezionali” ecc.;**

- **inseriranno invece inequivocabili, specifiche ed analitiche indicazioni del tipo e della natura delle attività che necessitano di un incremento dell'organico in quel determinato arco di tempo, anche indicando i parametri quantitativi in termini percentuali ed assoluti, che consentano la verifica circa l'effettività e la temporaneità dei relativi presupposti;**
- **indicheranno la presumibile durata del rapporto, che potrà essere legata ad una data certa o ad un evento (ad es. la consegna tassativa di una commessa), anche se poi naturalmente è possibile la proroga, ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 6.9.2001 n. 368, sempre che il datore di lavoro possa fornire la prova delle esigenze oggettive che la giustificano (2).;**
- **in caso di necessità di sostituzione di lavoratori assenti (per ferie, malattia, infortunio, ecc.), indicheranno il nominativo del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione.**

(1) D. Lgs. 6.9.2001 n. 368

Art. 1. - Apposizione del termine

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

(2) D. Lgs. 6.9.2001 n. 368

Art. 4. - Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.