La contrattazione collettiva nazionale risponde al decreto dignità (anche) con la stagionalità

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 22 luglio 2019, n. 28

La "stagionalità" è un termine che fa parte delle relazioni di lavoro già da tantissimi anni: era il 10 settembre 1923 quando il Regio Decreto n. 1957 previde che le 8 ore massime giornaliere di lavoro, nonché le 48 ore settimanali, potessero essere derogate in presenza di esigenze tecniche o stagionali. Venne permesso di fatto che per ragioni di stagionalità l'orario massimo di lavoro potesse arrivare a 10 ore giornaliere e 60 settimanali. Tali flessibilità andavano poi fatte ricadere entro un limite temporale che variava da un minimo di 2 ad un massimo di 6 mesi, in base al settore o al tipo di lavorazione.

Sono così quasi 100 anni che il legislatore ha così adottato una disciplina speciale per le attività stagionali: l'intento è sempre stato quello di agevolare le aziende aperte tutto l'anno che operano in settori caratterizzati da picchi di lavoro solo in alcuni periodi, permettendo loro una maggiore flessibilità di personale impiegato, disciplinandole distintamente dalle altre attività.

La stagionalità individuata nel DPR 1525/1963

Il termine "stagionalità" venne riutilizzato a livello normativo nel 1963, con il Dpr n. 1525, e da allora mai più modificato. È rimasto infatti inattuato l'art. 21 del decreto 81/2015 che assegnava il compito al ministero del lavoro di individuare attraverso decreto le attività stagionali. Il decreto, composto da un solo articolo, ha definito un elenco di attività che la legge riconoscesse di carattere stagionale. Osservando il periodo storico in cui ci si trovava, si può immaginare come le attività descritte fossero quasi tutte attinenti a lavori di agricoltura e di raccolta. A titolo esemplificativo, tra le attività stagionali descritte nel Dpr 1525/1963 figuravano: la sgusciatura delle mandorle; la

raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco; la raccolta e spremitura delle olive; la produzione del vino comune; la scorzatura del sughero.

Tale decreto deriva dall'applicazione dell'art. 1 comma 6 della legge 230/1962 (abrogato dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368) secondo la quale si prevedeva che l'apposizione di un termine al contratto venisse «*richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima*». Attualmente, le attività descritte nel decreto sono ancora valide per la fruizione delle agevolazioni ad oggi in vigore: ai contratti per attività stagionali, così come individuate dal Dpr 1525/1963, è correlato l'esonero dal versamento del contributo addizionale dell'1,4% a finanziamento della Naspi (articolo 2, commi 28 e 29, della legge 92/2012). Di conseguenza, l'esonero racchiude anche l'incremento disposto dal decreto dignità, pari a 0,5 punti percentuali, in occasione di ciascun rinnovo del contratto.

La stagionalità individuata nella contrattazione collettiva e le deroghe alla legge

Come noto a tutti, le trasformazioni del mercato del lavoro negli ultimi decenni sono state molteplici e di grande impatto nel sistema produttivo. Il legislatore, nonostante non abbia mai aggiornato con un nuovo decreto ministeriale l'elenco delle attività, ha permesso alla contrattazione collettiva, sia nazionale che di secondo livello, di delimitare il perimetro della stagionalità. Fu così che i contratti collettivi iniziarono, dapprima grazie al D.Lgs 368/2001 e successivamente al D.Lgs. 81/2015, ad individuare la stagionalità sia a livello nazionale che aziendale. La stagionalità come intesa nelle relazioni di lavoro ha tuttavia un significato diverso da quello usato nel linguaggio comune. Nel linguaggio giuridico, essa è prettamente collegata ai periodi dell'anno in cui l'azienda, per motivi legati al settore o al mercato dove opera, subisce un incremento dell'attività produttiva, quindi di bisogno di maggiore personale.

I contratti per attività stagionali, così come individuate dagli accordi collettivi, non sono tuttavia esonerati dal contributo addizionale Naspi del 1,4% né tantomeno dal contributo del 0,5% introdotto dal recente decreto dignità in occasione di ciascun rinnovo, ciò nonostante la relazione tecnica della Legge 92/2012, al punto 4.3, stava già valutando di esonerare dal pagamento del contributo addizionale anche tali contratti. In tal modo, il legislatore ha aumentato il costo del

lavoro a quelle aziende che, da un lato sono obbligate a riassumere lo stesso lavoratore, nel rispetto del diritto di precedenza disposto all'art. 24 del decreto 81/2015, e dall'altro a versare il 0,5% in più a titolo contributivo ogniqualvolta l'azienda rinnova il contratto.

Ad incentivare l'individuazione della stagionalità a livello contrattuale sono invece le deroghe all'utilizzo dei contratti a termine disposte con il decreto n. 81/2015. Il decreto riconosce ai contratti per attività stagionali di andare in deroga ad alcuni limiti introdotti dal legislatore all'utilizzo del contratto a termine, inaspriti successivamente dal decreto dignità.

La prima eccezione la stabilisce l'articolo 19 secondo cui la **durata massima dei rapporti di lavoro** tra azienda e lavoratore è pari a 24 mesi. I contratti per attività stagionali infatti non concorrono alla determinazione del limite di durata massima. I contratti stagionali sono poi esonerati dall'**apposizione delle causali** obbligatorie dopo i 12 mesi di rapporto di lavoro (art. 21 comma 01 D.Lgs. 81/2015), pertanto possono essere prorogati o rinnovati anche in assenza delle seguenti condizioni giustificatrici: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Inoltre, non vige l'obbligo di intervallo minimo che deve intercorrere tra due contratti, c.d. **Stop & Go**, pari a 10 giorni per contratti non superiori a 6 mesi, 20 giorni per contratti superiori alla durata di 6 mesi (art. 21 comma 2 D.Lgs 81/2015). Infine, i contratti per attività stagionali vengono esclusi dal computo del **limite massimo di contratti a tempo determinato**, pari al 20% per legge ovvero quanto previsto dal contratto collettivo, rispetto ai contratti a tempo indeterminato (art. 23 comma 2 D.Lgs. 81/2015).

I contratti collettivi nazionali del lavoro che hanno disciplinato la stagionalità

In seguito all'introduzione dei nuovi limiti imposti all'utilizzo del contratto a termine dal decreto dignità, si è assistito alla nascita di molteplici accordi in termini di stagionalità, sia a livello nazionale che aziendale. Di seguito, gli accordi collettivi a livello nazionale che hanno trattato il tema della stagionalità. Tra gli elementi innovativi è opportuno evidenziare la stagionalità definita nel CCNL Trasporto Aereo dove le parti individuano un periodo massimo di mesi nell'arco dell'anno su cui far ricadere le attività stagionali. Altro accordo con aspetti innovativi è il CCNL Trasporto a Fune secondo cui le parti convengono che tutte le attività ricadenti nel campo di applicazione del

contratto sono stagionali, confermando che non è una peculiarità dell'azienda essere soggetta ad attività stagionali ma è tutto il mercato, in cui esse operano, ad avere questa caratteristica. Infine, il CCNL del Terziario siglato da Confcommercio, che ha demandato alle organizzazioni territoriali il compito di disciplinare la stagionalità, ha stimolato la contrattazione dell'istituto sul secondo livello. Sono diverse le provincie, quali Rimini e Bergamo, e le Regioni, quali le Marche, che stanno firmando accordi a livello territoriale per definire un perimetro per le attività stagionali.

Settore	Data Stipula	Parti Firmatarie	Descrizione
Cooperative sociali	Accordo del 21 maggio 2019	Agci Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali, Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl, Uiltucs	Le Parti definiscono altre attività stagionali, oltre a quelle elencate dal DPR 1525/1963, ossia: – Connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa; – Concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizioni e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato. Le Parti riconoscono a titolo semplificativo le seguenti attività con carattere di stagionalità: – Centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole; – Potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi e invernali); – Attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.
Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo	Accordo del 7 febbraio 2019	Fipe, Angem, Legacoop, Confcooperative Lavoro, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Le Parti specificano che la diretta correlazione tra l'andamento dell'occupazione e l'intensificazione dell'attività legata al flusso della clientela è una caratteristica del settore. Tali intensificazioni sono riconducibili alla stagionalità da intendersi tale non solo per le aziende che osservano nel corso dell'anno una o più chiusure al pubblico, ma anche per le aziende ad apertura annuale.
Terziario, distribuzione e servizi	Accordo del 17 aprile 2019	Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Le Parti confermano la piena applicabilità della disciplina della stagionalità così come prevista all'articolo 66-bis del CCNL (l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano assunzioni per stagionalità, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL, con apposito accordo).

Terziario, distribuzione e servizi	Accordo del 27 maggio 2019	Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Le Parti confermano la piena applicabilità della disciplina della stagionalità così come prevista all'articolo 66-bis del CCNL (l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano assunzioni per stagionalità, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL, con apposito accordo).
Trasporto aereo	Accordo del 19 novembre 2018	Assaeroporti, Assaereo, Assohandlers, Assocontrol, Federcatering, Fairo, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Ugl Trasporto Aereo	L'accordo di rinnovo riconduce la stagionalità all'intensificazione del traffico passeggieri e merci in alcuni periodi dell'anno. Le aziende possono stipulare contratti stagionali per massimo 6 mesi nel periodo da aprile ad ottobre e 4 mesi nei periodi diversamente distribuiti.
Trasporto a fune	Accordo del 15 aprile 2019	Anef, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Savt Trasporti	Le parti convengono che sono stagionali tutte le attività svolte dalle aziende ed enti esercenti attività di trasporto a fune, pertanto vengono considerate stagionali tutte le assunzioni a tempo determinato.
Turismo	Avviso Comune del 25 giugno 2019	Federturismo Confindustria, Aica, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Le Parti convengono sull'opportunità di includere nell'esonero del pagamento del contributo addizionale tutte le ipotesi di stagionalità, siano esse di fonte legale che contrattuale. Le Parti auspicano altresì in sede legislativa una modifica della tutela complessiva dei lavoratori stagionali temporaneamente non occupati. Le Parti ritengono inoltre opportuno che il legislatore si attivi per favorire una destagionalizzazione dell'attività turistica con relativo beneficio sia per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro sia per il contenimento dei costi organizzativo-aziendali e per una maggiore efficienza della rete logistica nazionale.
Turismo	Accordo del 31 ottobre 2018	Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil	Nell'accordo, si considerano stagionali le attività che nel corso dell'anno osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico. Le parti istituiscono una commissione paritetica per sviluppare una maggiore specializzazione degli strumenti relativi alla stagionalità. Inoltre, le Parti specificano che l'apposizione di un termine è prevista in periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Conclusioni

I vincoli che il decreto dignità ha apportato alle aziende nell'utilizzo di contratti a termine ha reso necessario da parte di esse valutare metodi alternativi che dessero la possibilità di aumentare il personale in quei periodi in cui le esigenze del mercato lo richiedessero. La nuova normativa ha

fatto risvegliare l'attenzione verso quegli strumenti che ad oggi derogano alle nuove disposizioni di legge (quali lavoro stagionale, intermittente, contratti di prossimità). Non a caso, infatti, l'utilizzo di questi strumenti è aumentato nell'ultimo anno: **per i lavori stagionali, i dati Inps confermano che le nuove assunzioni, confrontando i dati di aprile 2018 e aprile 2019, sono aumentate in modo significativo passando da 76 mila a circa 101 mila, un aumento di quasi il 33%.**

L'incremento dei contratti stagionali denota come le aziende stiano manifestando il bisogno di utilizzare maggiore personale in alcuni periodi dell'anno, esigenza che prima colmavano con più facilità tramite l'utilizzo di contratti a termine. Ciò ha recato ovvie difficoltà all'azienda nell'assumere per più di due stagioni lo stesso lavoratore, senza considerare l'assunzione di coloro che avevano superato tale limite già prima del decreto dignità. A tal punto, l'incremento piuttosto significativo di assunzioni con contratti stagionali registrato nell'ultimo anno è motivato dal fatto che le aziende stanno rivalutando tutti quegli strumenti normativi di flessibilizzazione idonei a rispondere alle richieste del mercato.

In tutto ciò, non bisogna tralasciare i contenziosi che possono sopraggiungere. Non è tra i compiti del giudice sindacare sulla nozione legale di stagionalità prevista dal contratto collettivo tuttavia ad egli spetta l'onere di valutare l'effettivo nesso causale tra le esigenze stagionali e l'assunzione del lavoratore quindi se l'impegno temporaneo del lavoratore risponda alle esigenze che l'imprenditore ha dichiarato nel contratto di assunzione. Inoltre, anche la durata del contratto potrebbe essere rilevante: ad esempio, è difficile riportare sotto logiche di esigenze temporanee del mercato, quindi ricondurre l'attività ad una di tipo stagionale, un contratto che duri 12 mesi (l'intero anno). La materia quindi resta molto delicata e ciò deve portare l'azienda ad utilizzare l'istituto della stagionalità in modo adeguato.

Ruben Schiavo

Adapt Junior Fellow

@*ruben_schiavo*

La contrattazione collettiva nazionale risponde al decreto dignità (anche) con la stagionalità