*www.adapt.it*, 27 marzo 2012

# *Cosa intendiamo quando parliamo di stagionalità*

*di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido*

Il Consiglio dei Ministri, nella riunione del 23 marzo 2012, ha approvato la relazione "La riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", presentata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle Pari Opportunità, Prof.ssa Elsa Fornero, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, Prof. Mario Monti.

La riforma si propone di realizzare un mercato del lavoro dinamico, flessibile e inclusivo, capace di contribuire alla crescita e alla creazione di occupazione di qualità, ripristinando al contempo la coerenza tra flessibilità del lavoro e istituti assicurativi.

Il documento diffuso al termine del Consiglio dei Ministri contiene alcune dichiarazioni programmatiche, mentre al momento non ci è noto il testo dell'articolato che tradurrà in termini operativi tali intendimenti, del quale chi scrive conosce unicamente alcune anticipazioni di fonte giornalistica.

Il presente intervento si propone di analizzare e commentare, sulla base delle informazioni disponibili, gli effetti che la proposta di riforma potrebbe comportare per il settore turismo, focalizzando l'attenzione sulle problematiche afferenti la stagionalità.

Si ricorda, preliminarmente, che la relazione richiama esplicitamente il tema della stagionalità in due occasioni:

- è fatta salva la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di durata inferiore a sei mesi per attività stagionali (punto 2.3 della relazione);
- l'aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori non a tempo indeterminato non si applicherà ai lavoratori stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, valutando, eventualmente, anche quanto sinora previsto dai contratti e accordi collettivi (punto 4.3 della relazione).

## Il concetto di stagionalità

Il termine *stagione* e il suo derivato *stagionalità* possono assumere una pluralità di significati, tanto nel linguaggio comune quanto nel linguaggio tecnico (giuridico, economico, etc.).

Ad esempio, la nozione *astronomica* di stagione identifica i quattro periodi in cui gli equinozi e i solstizi dividono l'anno solare e cioè primavera, estate, autunno e inverno, ciascuno dei quali ha una collocazione fissa (es. dal 21 marzo al 20 giugno, dal 22 settembre al 21 dicembre, etc.) ed una durata costante (tre mesi).

La posizione del Sole e della Terra nel corso dell'anno, combinandosi con un insieme di fattori (latitudine, altitudine, ubicazione geografica, etc.) determinano variazioni delle condizioni

metereologiche che danno luogo alla stagione *climatica* (calda, fredda, umida, piovosa, secca, bella, buona, brutta, cattiva, etc.), che non necessariamente coincide con la stagione astronomica.

Il carattere di stagionalità non interessa unicamente i fenomeni naturali, ma può connotare anche l'attività umana o costituire una conseguenza della stessa.

In agricoltura, si definisce stagione il tempo in cui si hanno alcuni raccolti o quello in cui hanno luogo determinati lavori: la stagione delle pesche, la stagione della semina, della vendemmia, del raccolto, etc.

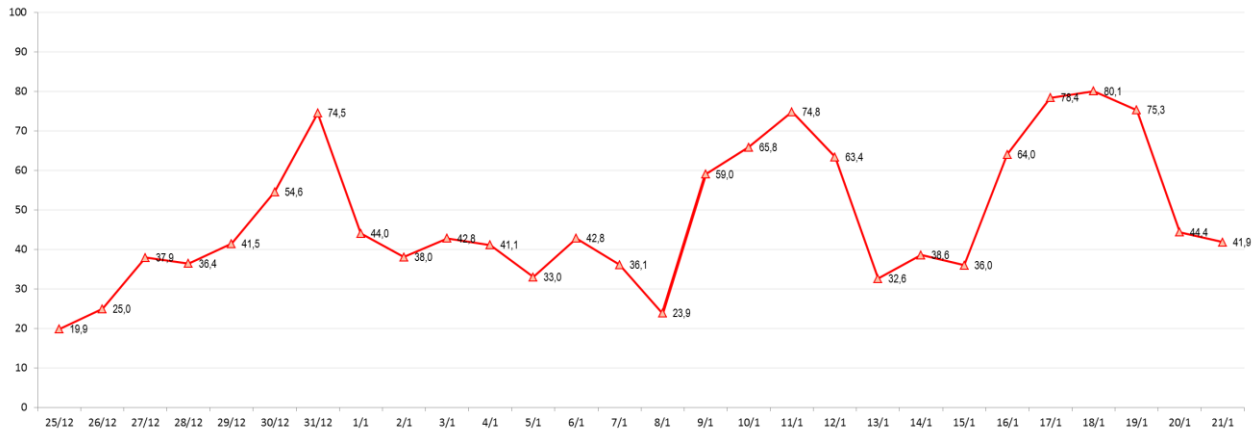
Guardando alle attività commerciali, meritano una particolare menzione i saldi di *fine stagione* e la *stagione delle vendite*.

Costituisce una stagione anche il periodo dell'anno in cui si svolgono determinate attività o eventi: la stagione teatrale, della prosa, della lirica, cinematografica, calcistica, ciclistica, etc.

*Alta stagione* e *bassa stagione* sono i termini con cui sono stati storicamente individuati alcuni specifici periodi dell'anno in cui l'attività turistico alberghiera risultava particolarmente intensa (ad esempio, il mese di agosto in una località balneare) o ridotta (ad esempio, il mese di agosto in una città d'affari o il mese di gennaio al mare).

La terminologia è tutt'ora in voga, ma ha assunto un significato completamente diverso, che balza agli occhi se si esamina l'altalenante andamento della domanda.

**andamento giornaliero del mercato alberghiero di Torino**
**tasso di occupazione camere dal 25 dicembre 2011 al 21 gennaio 2012**




*fonte: Federalberghi Torino per CCIA di Torino*

L'esempio qui rappresentato raffigura la situazione odierna della città di Torino, che sino a qualche anno fa pochi avrebbero classificato come destinazione turistica e ancor di meno come località stagionale, e mostra chiaramente come sia cambiato il mercato.

Le variazioni stagionali della domanda non possono più essere rappresentate secondo il modello classico, costituito da una linea curva che presenta pochi punti di flesso.

La realtà è molto più complessa di quanto non fosse un tempo e il grafico che la descrive tende a somigliare al tracciato di un sismografo, tipico di uno scenario contrassegnato da un'instabilità di fondo, dominato dal succedersi di una pluralità di microstagioni di breve durata ed in continuo divenire (il week-end, l'evento, la presenza di un gruppo, etc.).

Insomma, parafrasando alcuni vecchi luoghi comuni, sembra accertato che le stagioni non sono più quelle di una volta (ce ne sono molte di più) e soprattutto, che le mezze stagioni non sono scomparse (anzi, tendono a moltiplicarsi).

**Il decreto n. 1525 del 1963**

Il decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, contiene l'elenco delle attività aventi carattere stagionale per le quali, in vigenza della legge 18 aprile 1962, n. 230 sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 1, commi secondo, lettera a), e sesto, della stessa legge, era consentito per il personale assunto temporaneamente l'apposizione del termine nei contratti di lavoro.

Il provvedimento fotografa la realtà del tempo in cui è stato adottato e restituisce un'immagine di stagionalità saldamente ancorata al settore primario, figlia di un'epoca in cui il processo di riduzione del peso dell'agricoltura sull'intera economia era ancora in fase iniziale.

Tra le principali fattispecie elencate dal decreto, ricordiamo la raccolta e la spremitura delle olive, la produzione del vino, il taglio dei boschi, la pesca e la lavorazione del tonno, la lavorazione delle carni suine e tante altre simili.

Poche erano le attività industriali citate, mentre erano di fatto assenti le attività terziarie, con l'unica eccezione di fiere ed esposizioni.

Fu necessario attendere più di trent'anni per registrare l'apparizione sulla scena di alcune attività turistiche, con l'approvazione del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, che ha incluso nel suddetto elenco le attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.

L'inclusione di tale voce, espressamente richiesta dalle parti stipulanti il CCNL Turismo con l'accordo del 6 ottobre 1994, sottoscritto anche dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, rispondeva all'esigenza di ridefinire l'assetto del lavoro a tempo determinato nel settore Turismo dopo l'approvazione della legge n. 108 del 1990 e della legge n. 223 del 1991.

Le nuove leggi avevano infatti compromesso la tenuta giuridica della prassi sino ad allora seguita, che vedeva l'assunzione dei lavoratori stagionali con contratto a tempo indeterminato e la risoluzione del rapporto a fine stagione mediante licenziamento individuale con preavviso.

Le parti ritennero pertanto opportuno fotografare uno zoccolo duro di aziende, che potremmo definire "esclusivamente stagionali", individuate mediante un parametro oggettivo (la durata del periodo di chiusura al pubblico), alle quali veniva ufficialmente consentito di assumere tutto il personale con contratto a tempo determinato.

Restava comunque ferma la possibilità di assumere lavoratori stagionali anche in seno alle altre tipologie di aziende, nelle ipotesi previste dai contratti collettivi ai sensi dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 o chiedendo l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro ai sensi del decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876.

La facoltà di stipulare contratti stagionali in seno ad aziende ad apertura annuale è stata poi ribadita ed ampliata, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che ha esteso la nozione di stagionalità oltre i desueti confini dettati dalla disciplina del 1963 ed ha sottratto alla necessità di autorizzazione amministrativa i contratti stipulati per far fronte alle intensificazioni dell'attività in determinati periodi dell'anno.

In tale solco si è inserito il CCNL Turismo, annoverando esplicitamente tra le ipotesi non tassative in cui le parti stipulanti riconoscono sussistere le ragioni per la legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:
- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- ulteriori periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Per tal via, è stata offerta una soluzione operativa alle tante aziende che, seppur caratterizzate da una apertura al pubblico di durata annuale, operano in un mercato *latu sensu* stagionale e non possono quindi rinunciare ad avvalersi strutturalmente di collaboratori assunti a tempo determinato in quanto sono condizionate in misura determinante dalle fluttuazioni della domanda.

Tale approccio mira a incoraggiare l'adozione di modelli organizzativi orientati al prolungamento della durata delle fasi stagionali di attività ed alla moltiplicazione delle occasioni di produzione di lavoro e di reddito.

Per converso, se ci si limitasse a consentire la stipula di contratti stagionali unicamente alle aziende esclusivamente stagionali, il datore di lavoro sarebbe chiamato a decidere tra due opzioni secche: aumentare la durata del periodo di attività (rinunciando alla possibilità di ricorrere in via strutturale ai contratti a termine) oppure rifugiarsi entro il ridotto della stagionalità in senso stretto (rinunciando all'opportunità di crescita ed alla creazione di posti di lavoro).

*Mutatis mutandis*, si riproporrebbe il medesimo dilemma che ha caratterizzato quarant'anni di applicazione dell'articolo 18, inducendo al nanismo una larga platea di imprese, che hanno rinunciato a crescere per evitare di incorrere nei vincoli gestionali che la legge prevede per le imprese più strutturate.

## La durata massima dei contratti a tempo determinato

Per quanto riguarda il limite massimo di durata dei contratti stagionali, anche se la relazione governativa (punto 2.1) afferma che restano <<fermi i limiti di durata massima previsti per l'istituto>>, alcuni organi di informazione riferiscono che sarà eliminata la possibilità di derogare al limite massimo di trentasei mesi.

In verità, l'impianto della riforma sembrerebbe andare in tutt'altra direzione, come si desume dalla decisione - certamente apprezzabile - di escludere i contratti stagionali dall'applicazione del contributo aggiuntivo dell'1,4%.

Altrettanto interessante è la circostanza che il Governo, nel delimitare l'area di non applicazione del contributo aggiuntivo, non si sia limitato a richiamare le fattispecie individuate dal decreto n. 1323 del 1965, ed abbia anche affermato la possibilità di valutare quanto sinora previsto dai contratti e accordi collettivi.

L'importanza dell'argomento è tuttavia tale da non poter lasciar passare sotto silenzio l'ipotesi di cancellare le deroghe definite dalla contrattazione collettiva: è doveroso ricordare che, se il termine dei trentasei mesi venisse applicato anche ai contratti stagionali, si realizzerebbe una catastrofe, che determinerebbe la chiusura di molte imprese.

Al riguardo, è necessario inoltre chiarire che non sarebbe sufficiente escludere dal limite dei trentasei mesi le attività stagionali in senso stretto, così come individuate dal decreto n. 1525 del 1963, essendo quanto meno necessario escludere anche tutti i contratti stipulati per ragioni di stagionalità, nell'accezione dianzi richiamata.

Più in generale, tenuto conto del fatto che ogni settore ha le proprie specificità e che sarebbe impossibile tener conto di tutte le esigenze all'interno di una legge, si ritiene che la riforma debba confermare l'assetto normativo esistente che, oltre ad escludere esplicitamente dal limite dei trentasei mesi le attività stagionali, consente alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare ulteriori deroghe (articolo 5, comma 4 ter, decreto legislativo n. 368 del 2001).

Sul punto, ricordiamo l'esempio del CCNL Turismo che, a fronte di un modello che propone la stabilizzazione ad orologeria, ha saputo contemperare gli interessi in gioco, realizzando una soluzione originale.

Nel sistema disegnato dalle parti, il datore di lavoro non è obbligato ad assumere se non sussiste un'effettiva necessità, fermo restando il suo impegno a richiamare in servizio il lavoratore ogni volta che si presenta un'opportunità d'impiego.

Inoltre, viene incentivato il riconoscimento del diritto di precedenza nella riassunzione, che può essere pattuito individualmente anche nei casi in cui non sia strettamente previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, favorendo il permanere delle professionalità all'interno del settore e concorrendo per tal via al miglioramento della qualità del servizio offerto alla clientela.

Il meccanismo si lega poi con quanto previsto dagli avvisi del fondo per la formazione continua nel settore terziario, che finanzia la formazione dei lavoratori che beneficiano del diritto di precedenza, i quali sono ammessi a partecipare ai corsi anche durante il periodo di disoccupazione stagionale.

Chiudono il cerchio le disposizioni del CCNL Turismo concernenti l'assistenza sanitaria integrativa, che consentono al lavoratore stagionale, anche se apprendista, di beneficiare lungo tutto il corso dell'anno delle tutele offerte dal fondo Fast e del fondo Est.

**Ulteriori riflessioni in materia di durata massima dei contratti a tempo determinato**

Sempre in tema di durata massima dei contratti, alla luce dell'intendimento di computare nel calcolo dei trentasei mesi anche i periodi di lavoro somministrato, sarà opportuno chiarire che rilevano a tal fine unicamente le prestazioni rese dopo l'entrata in vigore della nuova legge.

Sarà anche utile affermare che il limite massimo di trentasei mesi va commisurato ad un periodo di riferimento congruo, evitando di computare a tal fine anche le prestazioni lavorative svolte nella notte dei tempi (ad esempio, si potrebbe considerare un limite massimo di trentasei mesi nell'arco degli ultimi cinque anni).

L'idea non è nuova: fu avanzata nel 2001, al tavolo che discuteva l'accordo che poi avrebbe generato il decreto n. 368, ma il radicalizzarsi delle posizioni rese a un certo punto impossibile la discussione di merito su ogni proposta, anche quelle di puro buon senso.

Il medesimo obiettivo potrebbe essere raggiunto con una formula simile a quella un tempo prevista per l'apprendistato (articolo 8 della legge 19 gennaio 1955, n. 25), ai sensi della quale i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista si cumulano ai fini del computo della durata massima purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

**L'intervallo tra un contratto a termine ed il successivo**

Il documento governativo afferma che si intende perseguire il contrasto ad un'eccessiva reiterazione di rapporti a termine tra le stesse parti tramite l'ampliamento dell'intervallo tra un contratto e l'altro a 60 giorni nel caso di un contratto di durata inferiore a 6 mesi, e a 90 giorni nel caso di un contratto di durata superiore (attualmente, 10 e 20 giorni).

L'applicazione di tale regola alle attività turistiche appare priva di logica e rischia di comportare conseguenze negative per gli stessi lavoratori. Chi è assunto per le festività natalizie non potrà lavorare a Carnevale, chi lavora durante la stagione invernale non potrà essere assunto a Pasqua, etc. *Cui prodest*?

Dal nostro punto di vista, la riforma dovrebbe muoversi in senso diametralmente opposto, adottando soluzioni volte a favorire chi intende cogliere ogni occasione di impiego.

Quindi: non ampliare l'intervallo minimo (anzi, se possibile renderlo più flessibile), ed azzerare il carico burocratico relativo alle prestazioni lavorative di breve durata rese dai lavoratori durante il periodo in cui percepiscono l'indennità di disoccupazione.

**L'apprendistato stagionale**

Si è detto in apertura dell'intendimento governativo di confermare la possibilità di svolgere l'apprendistato in cicli stagionali, prevedendo che non si applichi a tali fattispecie il limite minimo di durata semestrale.

Si conferma dunque quanto stabilito in materia di apprendistato professionalizzante dal decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167, che – sotto gli auspici favorevoli delle parti sociali – ha recepito le buone prassi realizzate dalla contrattazione collettiva del settore Turismo.

La discussione parlamentare potrebbe costituire un'occasione propizia per perfezionare ulteriormente l'istituto, prevedendo esplicitamente la possibilità di instaurare rapporti stagionali

anche in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma, al fine di favorire l'alternanza tra scuola e lavoro, salvaguardando le buone prassi che da anni operano in alcune località.

**Un auspicio conclusivo**

Secondo la Banca d'Italia, nel decennio 2000-2010, l'occupazione nel settore turismo è cresciuta del 28% a fronte di una media nazionale del 7% e di una diminuzione degli occupati nell'industria del 7%".

Confidiamo che il Governo e il Parlamento vogliano preservare questa straordinaria capacità di produrre reddito ed occupazione, rispettando le peculiarità del settore ed astenendosi dall'imporre regole e procedure standardizzate, che finirebbero inevitabilmente per penalizzare i settori più vitali dell'economia e per determinare l'affermazione di una *stagione morta*.

Più in generale, si ritiene che sarebbe saggio completare la proposta governativa con una regola di carattere generale, riferita a tutti gli istituti e a tutti i settori (quindi, non solo ai contratti a tempo determinato e non solo al turismo), volta a chiarire che <<i contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative possono stabilire previsioni diverse>>, precisando altresì che tali previsioni potranno essere realizzate <<anche mediante rinvio alla contrattazione di secondo livello>>.

***Alessandro Massimo Nucara***
*direttore generale di Federalberghi*
***Angelo Giuseppe Candido***
*capo servizio sindacale di Federalberghi*