

Ida Bonifati



Il contratto a termine per attività stagionali alla luce del Decreto Dignità.

Premessa

Di recente è pervenuto ad Agidae, da parte di un Istituto associato esercente attività turistico-ricettiva, un quesito circa il possibile utilizzo dei **contratti a termine c.d. “stagionali”**, in considerazione dell’apertura al pubblico della struttura solo in alcuni periodi dell’anno quando si registra una diretta correlazione tra l’intensificazione delle attività, in ragione del flusso della clientela, e l’andamento occupazionale.

Si domandava, in particolare, se il contratto a tempo determinato di un’addetta alle pulizie ai piani, giunto ormai alla naturale scadenza legale dei 24 mesi, potesse essere rinnovato nella forma del **contratto a termine “stagionale”**.



La disamina che segue cercherà di mettere in rilievo le particolarità del **contratto a termine stagionale** rispetto al contratto a tempo determinato “ordinario”.

Il contratto stagionale

Il lavoro stagionale sta diventando un istituto molto importante nel mercato del lavoro, in quanto i contratti a termine stipulati per attività lavorative riconducibili a questa nozione sono immuni, infatti, dai limiti che caratterizzano il lavoro a termine, dopo le “ferree” regole introdotte dal c.d. “Decreto dignità” (Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87).

In particolare, per i contratti a termine “stagionali” non si applicano:

1. il limite massimo fissato a 24 mesi, anche in sommatoria o il limite diverso previsto dalla contrattazione collettiva (art. 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015);

2. le causali specifiche (art. 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015), né le disposizioni sui rinnovi; si applicano, invece, le 4 proroghe, come per i contratti a tempo determinato ordinari;
3. il limite quantitativo legale del 20% o quello diverso, se previsto dalla contrattazione collettiva (art. 23, comma 2, lett. c, D.Lgs. 81/2015);
4. lo “stop and go” tra un contratto a tempo determinato e l’altro riguardante lo stesso lavoratore (art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015);
5. il diritto di precedenza; nei contratti a termine “stagionali” il diritto di precedenza esiste, ma i suoi effetti si esplicano diversamente: esso va ugualmente esercitato per iscritto entro i tre mesi successivi (o termine diverso previsto dalla contrattazione collettiva) alla cessazione del rapporto, ma la propria “forza” si riverbera soltanto sul diritto ad un ulteriore contratto stagionale (art. 24, comma 3, D.Lgs. 81/2015);
6. la maggiorazione contributiva progressiva dello 0,5% destinata al finanziamento della NASpI in caso di rinnovo del contratto a termine tra le stesse parti.

A conferma dell’esclusione del lavoro stagionale dai limiti di durata si è espresso anche il Ministero del Lavoro con interpello n. 15/2016, specificando che:

*“in base alla formulazione letterale dell’art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 81/2015 appare corretto ritenere che i contratti a termine conclusi per lo svolgimento di attività stagionali **costituiscano una eccezione al limite di durata massima stabilito ex lege o, in alternativa, dalla contrattazione collettiva.** Ne consegue, quindi, che eventuali periodi di lavoro caratterizzati da stagionalità non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di cui all’art. 19, comma 1, che opera invece per i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività non aventi carattere stagionale”.*

Il Ministero del Lavoro si era già espresso con la circolare n. 42 del 1° agosto 2002, prevedendo che **non esiste alcuna predeterminazione alla durata dei contratti stagionali** (il riferimento era alla voce n. 48 del DPR n. 1525/1963 – attività esercitate da aziende turistiche, con un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi), **essendo la stessa una variabile strettamente correlata alle esigenze produttive del datore di lavoro.**

Attività stagionali e CCNL di settore

L’individuazione delle **attività a carattere stagionale** è rimessa dall’art. 21, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 (*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*) **ai contratti**

collettivi nazionali e ad un Decreto Ministeriale che, ad oltre tre anni dalla pubblicazione della disposizione normativa, non è stato ancora emanato. Fino a quando ciò non avverrà, la materia continua ad essere disciplinata dal **D.P.R. n. 1525/1963**, che contiene l'enunciazione di molte attività stagionali, oggi alquanto desuete.

Il decreto presidenziale, seppur oggi in vigore, non rappresenta ampiamente lo spettro del lavoro stagionale, perché elenca alcune attività obsolete e non intercetta in maniera completa tutte le figure professionali richieste attualmente dal mercato del lavoro. Tra le principali fattispecie elencate dal D.P.R. n. 1525/1963, 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, la lavorazione del falasco, la lavorazione del sommacco, la maciullazione e stigliatura della canapa, l'allevamento dei bachi, la cernita, l'ammasso e la stufatura dei bozzoli, il taglio delle erbe palustri, il diserbo dei canali, il riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica”, ecc.

Il decreto rappresentava lo specchio del tempo in cui fu emanato: erano, infatti, quasi del tutto assenti le attività terziarie, con l'unica eccezione di *“fiere ed esposizioni”*.

Dopo più di trent'anni, con l'apparizione di alcune attività turistiche, si arrivò all'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. Le parti sociali ritennero opportuno includere una serie 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 stagionale”**.

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. 36 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.¹

Il 7 febbraio 2019 è stato siglato un **Accordo sulla stagionalità** nel settore Pubblici Esercizi e Turismo. Infatti, FIPE, ANGEM, LEGACOOOP, CONFCOOPERATIVE LAVORO, AGCI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL, hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta in materia di “**stagionalità**”. Il CCNL dei settori Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8/2/2018, al Titolo IV – Mercato del Lavoro –, disciplina, tra le altre tipologie contrattuali, *il contratto a tempo determinato*, e nello specifico, **l'intensificazione dell'attività legata al flusso della clientela**. Tali intensificazioni sono riconducibili alla stagionalità da intendersi come tale non solo per le aziende che nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia osservano nel corso dell'anno uno o più periodi di chiusura al pubblico, ma anche *per le aziende ad apertura annuale*.

Partendo dalla premessa che la materia è stata oggetto di modifiche da parte di interventi legislativi, le Parti, firmatarie il suddetto CCNL, concordano che quanto definito dall'art. 90 dal CCNL per i dipendenti del settore Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva e Commerciale e Turismo 8/2/2018, soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.Lgs. 15/6/2015 n. 81 ai fini dell'applicazione delle specifiche normative.

Conclusioni

Ancora una volta i contratti collettivi nazionali comparativamente rappresentativi sul territorio nazionale hanno svolto e continueranno a svolgere un ruolo importante di adattamento delle regole generali ai diversi contesti produttivi di riferimento.

Per la contrattazione nazionale AGIDAE attualmente vigente, ci si augura che, mediante i rinnovi degli accordi esistenti, possa esserci una regolamentazione del lavoro stagionale con altrettanta enunciazione delle ipotesi di attività che, pur essendo “**stagionali**” nella sostanza, non lo sono nella forma perché non contemplate nel D.P.R. del 1963 e nelle previsioni contrattuali ad oggi vigenti.

Da qui l'invito alle OO.SS. di settore a cogliere questa ulteriore possibilità offerta dalla legge per la disciplina del lavoro stagionale che, per la grande flessibilità che ne accompagna l'utilizzo, rappresenterebbe una buona soluzione operativa per gli Istituti operanti nel settore ricettivo, caratterizzato dalla normale e frequente oscillazione della domanda, e nel contempo una ulteriore fonte di occupazione e di reddito per i lavoratori dipendenti.

¹ “Cosa intendiamo quando parliamo di stagionalità?” - A. Nucara e A. Candido, tratto da Bollettino ADAPT, 27 marzo 2012.