

I CONTRATTI STAGIONALI DOPO I CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

Sono trascorsi quasi tre anni dalla emanazione del c.d. "decreto Dignità" il quale, ancorando le proroghe ed i rinnovi a causalità legali molto più rigide di quelle che sessanta anni or sono furono emanate con la legge n. 230/1962, senza alcuna possibilità per la contrattazione collettiva di individuarne altre più vicine alle realtà aziendali, complice il "ciclo economico avverso", ha ristretto oltre misura l'agibilità dei contratti a tempo determinato e della somministrazione a termine che hanno avuto un calo pauroso come dimostrano le statistiche ufficiali.

Prima che scoppiasse la pandemia, le associazioni datoriali e dei lavoratori ma anche le singole imprese hanno cercato di trovare soluzioni che allentassero, sempre restando all'interno della legalità, i vincoli sopra indicati.

Da quanto appena detto è scaturito il progressivo allargamento delle c.d. "attività stagionali" le quali, partendo da una "nicchia", si sono ampliate, in virtù della contrattazione collettiva, anche aziendale, cosa che ha consentito di uscire dal rigido campo normativo del "normale" contratto a termine e di applicare le specifiche disposizioni in essere per i rapporti correlati a tale motivazione.

Con la nota n. 413 del 10 marzo 2021, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, rispondendo ad alcune sollecitazioni, si è espresso fornendo alle proprie articolazioni periferiche alcune delucidazioni amministrative, rese note attraverso un parere "concertato" con l'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, pervenuto lo scorso 30 marzo.

Due sono, sostanzialmente, le questioni oggetto di attenzione:

- a) La prima, con la quale si conferma che le deroghe alla disciplina del contratto a termine previste per le attività stagionali dal D.L.vo n. 81/2015, come riformato dal D.L. n. 87/2018, valgono anche per le determinazioni della contrattazione collettiva;
- b) La seconda, ove si dà atto che le imprese del settore turistico che, nell'anno solare (inteso come 365 giorni consecutivi), abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi, secondo la previsione del D.P.R. n. 1525/1963, possano stipulare contratti a tempo indeterminato.

In riferimento alla prima questione mi sembra opportuno sottolineare come le attività stagionali nel nostro Paese, siano, ancora, quelle contenute nel D.P.R. n. 1525/1963 (firmato dal Presidente della Repubblica Segni, dal Premier Leone e dal Ministro del Lavoro Delle Fave), emanato in attuazione dell'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 230/1962, abrogata nel 2001: esso contiene, prevalentemente, attività riferite al settore agricolo o industriale ad esso correlato (ad esempio, raccolta, cernita, spedizione dei prodotti ortofrutticoli freschi e dei relativi imballaggi), molte delle quali, oggi, desuete.

Per la verità, l'art. 21, comma 2, del D.L.vo n. 81/2015 prevede che il Ministro del Lavoro, con proprio Decreto, attualizzi le determinazioni del 1963, ma da allora sono passati quattro ministri e quasi cinque anni e nulla appare all'orizzonte, sicché la materia continua ad essere disciplinata dal D.P.R. n. 1525/1963. Se è consentita una breve riflessione non si può non sottolineare come questo sia un ritardo burocratico – amministrativo, rispetto al quale il potere politico appare inerte, cosa non nuova nel nostro ordinamento lavoristico: basti pensare alle attività saltuarie ed episodiche contenute nel R.D. n. 2657/1923, abrogato nel nostro ordinamento, nel corso del 2008, che le disciplina, in quanto è stato richiamato "ratione materiae" dal D.M., provvisorio, del Ministro del Lavoro risalente all'ottobre 2004.

Fatta questa breve digressione, torno ai contratti stagionali ricordando che, nel corso degli anni, è intervenuta la contrattazione collettiva ad individuare nuove attività definite "stagionali" rispetto alle quali è possibile giungere alla stipula di contratti che hanno, sotto l'aspetto normativo, una disciplina, sostanzialmente, parallela a quella dei "normali" contratti a termine.

La nota dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro che si commenta, sottolinea come le norme sullo “stop and go”, 10 o 20 giorni (di calendario) a seconda che il precedente contratto abbia avuto, rispettivamente, una durata fino a 6 mesi o superiore, non trovino applicazione nei rinnovi dei contratti a termine previsti sia in esecuzione del D.P.R. n. 1525/1963 e, nelle ipotesi previste della contrattazione collettiva. L’art. 51 del D.L.vo n. 80/2015 considera quale fonte di diritto sul tema sia gli accordi nazionali, che quelli territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle “loro” rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Prima di procedere all’esame degli altri aspetti definiti nella nota dell’INL ritengo opportuno focalizzare l’attenzione su un problema di costi legato alla stipula dei contratti per “attività stagionali”: se questi sono sottoscritti per una delle attività individuate dal D.P.R. n. 1525/1963, o dalla contrattazione collettiva antecedente il 1° gennaio 2012, non si paga l’1,40% mensile sulla retribuzione imponibile, previsto dal comma 28 dell’art. 2 della legge n. 92/2012, oltre al contributo progressivo dello 0,50% correlato ad ogni rinnovo.

La stessa esenzione riguarda:

- a) Dal 1° gennaio 2020 i contratti a termine per lo svolgimento nel territorio della provincia di Bolzano, di attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati entro il 31 dicembre 2019 dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative: questo afferma l’art. 1, comma 13, lettera b) della legge n.160/2019. Un breve commento si rende necessario: esso non vuol essere una critica contro quella zona che tanto offre in termini di ospitalità e di bellezza del territorio, ma mi chiedo perché il Legislatore non abbia previsto tale esenzione anche per le attività stagionali che si svolgono nel resto del Paese e che debbono, comunque, essere sostenute. E’ forse frutto di una attività di “lobbyng”, sviluppatasi in un emendamento, favorita dai “tempi ristretti” di approvazione, avvenuta con il voto di fiducia il 27 dicembre 2019? Probabilmente, è questa la risposta: detto ciò, però, credo che nell’ampia decretazione di urgenza del nostro Paese, ci sarebbe modo e maniera per allargare tale disposizione a tutte le attività stagionali, frutto della contrattazione collettiva;
- b) I rapporti per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi e quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo ex art. 17 della legge n. 84/1994.

Tornando alla nota dell’INL, viene precisato che la c.d. “stagionalità” è applicabile anche:

- a) Alle eccezioni relative alla durata massima di 24 mesi: i contratti per attività stagionali (anche in somministrazione) se pur ripetuti nel corso degli anni non sono sottoposti a tale limite temporale (art. 19, comma 2);
- b) Alla normativa sulle proroghe ed i rinnovi, nel senso che tale tipologie riferite alla stagionalità possono essere prorogate o rinnovate anche in assenza delle causali (art. 21, comma 01): c’è da dire che è rimasto impregiudicato il chiarimento sulle 4 proroghe in 24 mesi, norma scritta, sicuramente, per i normali contratti a tempo determinato ma che, senza una esclusione, si applica anche ai contratti stagionali, per i quali, comunque, con un aggravio di burocrazia gestionale per i datori di lavoro, è sempre possibile attaccare un contratto all’altro senza soluzione di continuità, non essendo previsto lo “stop and go”;
- c) Alla normativa sul numero complessivo dei contratti stipulabili: l’art. 23, comma 2, esclude i contatti stagionali dal numero complessivo dei contratti a termine stipulabili nell’anno (20% rispetto ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell’anno al quale si riferiscono le assunzioni, o percentuale diversa stabilita dalla contrattazione collettiva);
- d) Ai lavoratori delle fondazioni lirico sinfoniche ex D.L.vo n. 367/1996 ed ex legge n. 310/2003 assunti, a pena di nullità in forma scritta, impiegati in attività stagionali individuate ex art. 21, comma 2: la

norma dalla quale sono esclusi riguarda la previsione dell'art. 29, comma 3 bis relativa ai lavoratori assunti con contratti a termine, per un massimo di quarantotto mesi, con una norma specifica seguita ad una sentenza di condanna nei confronti dell'Italia emessa dalla Corte di Giustizia Europea.

L'INL, in relazione alla stagionalità individuata dalla contrattazione collettiva, come aggiuntiva rispetto a quella definita dal D.P.R. n. 1525/1963, richiama gli orientamenti espressi in tal senso dal Ministero del Lavoro con gli interPELLI n. 15/2016 e n. 6/2019.

Ma, a questo punto cosa si può intendere come "attività stagionale"?

Si tratta di un requisito essenziale ed imprescindibile che, in caso di contenzioso, potrà ben essere esaminato dal giudice il quale, qualora non lo riscontri, potrebbe procedere alla riconduzione dei rapporti a contratti a tempo indeterminato.

La stagionalità non può che far riferimento ad attività che si ripetono annualmente e che, in determinati periodi, comportano un incremento delle stesse. ParticolarmenTe significativi sono stati, nel tempo, gli accordi nel settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, nel commercio ove, secondo la previsione dell'art. 66-bis del CCNL, le parti, a livello territoriale, hanno definito come stagionali alcune attività ripetitive negli anni che comportano incrementi significativi, o anche nel settore della ristorazione. Ovviamente, si tratta di accordi raggiunti ben prima che scoppiasse la crisi pandemica.

Ciò che, a mio avviso, va tenuto in debita considerazione è la durata della "stagionalità". Essa si giustifica, a mio avviso, se il periodo complessivo previsto non supera gli otto mesi (come nel contratto del settore alimentare, con riferimento a picchi anche ripetuti nel corso dell'anno) o poco più: non si giustifica se il periodo complessivo va oltre, tenuto conto anche del periodo di ferie che gli interessato maturano. C'è il rischio, fondato, che l'attività venga definita dal giudice come "normale", con tutte le conseguenze del caso.

La seconda questione sollevata e risolta dalla nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro riguarda le imprese turistiche stagionali con periodi di inattività alle quali fa riferimento la voce n. 48 del D.P.R. n. 1525/1963, come risulta modificata dall'art. 1 del D.P.R. n. 378/1995.

Essa concerne la possibilità per i datori di lavoro interessati di sottoscrivere contratti a tempo indeterminato, senza che ciò possa inficiare la connotazione "stagionale". La risposta è positiva, nel senso che non si ravvisano particolari criticità, atteso che tali aziende debbono, comunque, svolgere una attività preparatoria e programmatore nei mesi di chiusura al pubblico.

Nulla si dice circa il computo del periodo di inattività (non inferiore, nell'anno solare, a 70 giorni continuativi o a 120 non continuativi) né, mi risulta, che, in passato, ci sia stata qualche indicazione amministrativa in proposito.

Da ultimo, vorrei soffermarmi su alcune questioni che, sovente, i datori di lavoro si trovano ad affrontare: mi riferisco al fatto che lavoratori a termine "stagionali" possano essere assunti anche con contratto a termine "normale" e viceversa.

Ciò è possibile ma, a mio avviso, occorre valutare una serie di situazioni che discendono dal fatto che per i contratti a tempo determinato "normali" ci sono regole diverse:

- a) Se un lavoratore già titolare di rapporti stagionali viene assunto con contratto a termine "normale", occorre inserire una delle causali previste dall'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015 (ad esempio, per "ragioni sostitutive") perché è un ulteriore contratto a termine tra le parti: va, inoltre, rispettato lo "stacco" di 10 o 20 giorni, ed occorre tenere una "contabilità a parte" per il calcolo dei 24 mesi complessivi per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento;
- b) Se un lavoratore già titolare di rapporti a termine "normali" viene assunto come stagionale per una delle ipotesi previste dal D.P.R. n. 1525/1963 o dalla contrattazione collettiva non occorre inserire

alcuna causale, non sussiste alcun “stop and go”, ed il computo della durata dei rapporti stagionali avviene separatamente dagli altri. Anche il diritto di precedenza è diverso, nel senso che per un contratto stagionale va esercitato per iscritto entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto e riguarda l’attivazione di un altro contratto stagionale, mentre per gli altri contratti a tempo determinato, esso va esercitato entro 6 mesi ed esplica i proprie effetti per una assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già svolte, nel caso in cui il datore la dovesse porre in essere entro i 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto.

Da ultimo, voglio ricordare una disposizione che accomuna i contratti a termine “stagionali” con quelli a tempo determinato “normali”: ai fini del calcolo dell’aliquota per il collocamento obbligatorio prevista dall’art. 3 della legge n. 68/1999 in relazione ai limiti dimensionali dell’impresa, gli assunti a tempo determinato si computano se la durata del loro rapporto supera i 6 mesi. In questo caso si sommano gli eventuali periodi lavorati in entrambe le fattispecie a termine.

Bologna, 14 marzo 2021

Eufranio MASSI