

## I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO STAGIONALI

I contratti a tempo determinato per attività stagionali sono stati fino al 2018, un settore “di nicchia” riservato, pressochè esclusivamente, alle prestazioni ricomprese all’interno del D.P.R. n. 1525/1963 ed a quelle definite da alcuni CCNL, ove la stagionalità è un fattore ricorrente della produzione o del servizio offerto, come, ad esempio, nel settore alimentare, nel turismo o nel trasporto aereo. Non sussisteva alcuna necessità di allargare lo spazio di applicazione, in quanto la “acausalità” fino a 36 mesi del contratto a tempo determinato, non trovava alcuna giustificazione pur a fronte di attività di natura ricorrente che potevano definirsi stagionali.

Con l’entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 tutto cambia in quanto l’assenza della condizione viene limitata unicamente al primo contratto di durata non superiore a 12 mesi e, al contempo, la previsione di causali di difficile applicazione (ad eccezione di quella di natura sostitutiva) hanno reso difficile il ricorso ai contratti a termine “normali”, attesa anche la rigidità conseguente alle proroghe ed ai rinnovi. Tutto questo ha portato imprese ed organizzazioni sindacali a prevedere, anche in ambito territoriale (ad esempio, l’art. 66-bis del CCNL del commercio) od aziendale, attività ricorrenti con punte di attività in determinati periodi dell’anno.

Il Covid-19 ha rallentato tale attività di revisione normativa, in quanto nei due anni appena trascorsi, la legislazione dell’emergenza, emanata con lo scopo di salvaguardare, il più possibile, i posti di lavoro, ha allentato le rigide maglie della normativa del D.L. n. 81/2015, fortemente riscritto, in alcuni punti fondamentali dal D.L. n. 87/2018: ma dal 1° gennaio u.s. la normativa sui contratti a tempo determinato è tornata, sostanzialmente, ad essere la medesima, seppur arricchita dalla possibilità per la contrattazione collettiva (a tutti i livelli) di prevedere contratti a tempo determinato per “esigenze specifiche” del datore di lavoro.

Questa breve e doverosa premessa si è resa necessaria per introdurre il tema dei contratti stagionali, ricorrenti soprattutto nel periodo estivo: nel 2021, con la nota n. 413, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, dettò alcuni indirizzi alle proprie articolazioni periferiche, rese note con un parere “concertato” con l’Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro.

Ed è proprio da questi chiarimenti che intendo partire allargando, poi, la riflessione ad altre questioni, parimenti importanti.

L’INL si sofferma su due questioni: nella prima, ricorda 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, sono legittime in tutte le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva nazionale territoriale od aziendale i cui soggetti stipulanti sono identificati dall’art. 51 del D.L.vo n. 81/2015.

Nella seconda, viene sottolineato che le aziende del settore turistico le quali, nell’anno solare, 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, senza perdere la caratteristica della stagionalità.

In riferimento alla prima questione mi sembra opportuno ricordare come le attività stagionali nel nostro Paese, siano, ancora, quelle contenute nel D.P.R. n. 1525/1963, 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, non più attuali.

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 (24 giugno 2015, data di entrata in vigore della disposizione) nulla è stato fatto.

Nel corso degli anni la contrattazione collettiva ha individuato altre attività, oltre quelle inserite nel D.P.R. n. 1525/1963 che possono essere definite "stagionali" e che hanno una disciplina, sostanzialmente, parallela rispetto agli altri contratti a tempo determinato.

La nota n. 413/2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sottolinea come le disposizioni sullo "stacco", dieci o venti giorni (di calendario) a seconda che il precedente contratto abbia avuto, rispettivamente, una durata fino a sei mesi o superiore, non trovino applicazione nei rinnovi dei contratti a termine previsti sia in esecuzione del D.P.R. n. 1525/1963 che nelle ipotesi previste della contrattazione collettiva.

Prima di procedere all'esame degli altri aspetti definiti nella lettera dell'INL ritengo opportuno, soffermarmi 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, previsto dal D.L. n. 87/2018.

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. Nulla in contrario con questa disposizione, però ritengo che la stessa dovrebbe, per senso di coerenza, essere allargata anche al resto del Paese ove le attività stagionali sono ugualmente ricorrenti ed importanti;
- 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.

La nota dell'INL, precisa, inoltre, che la c.d. "stagionalità" è applicabile anche:

- a) Alle eccezioni relative alla durata massima di ventiquattro mesi: i contratti per attività stagionali (anche in somministrazione) seppur rinnovati 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 tali istituti riferiti alla stagionalità possono essere immessi nel contratto anche in assenza delle causali (art. 21, comma 01). Tutto ciò significa che ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti per attività stagionali non si applicano, in alcun modo, le specifiche condizioni previste dall'art. 19 del D.L.vo n. 81/2015 che, invece, vanno introdotte nei "normali" contratti a tempo determinato. C'è da sottolineare, tuttavia, che l'INL non ha fornito alcun chiarimento, rapportato alle attività stagionali, circa il significato delle quattro proroghe in ventiquattro 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 e di costi 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);

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, come ad esempio nel settore del trasporto aereo o in quello alimentare.

Ciò che 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 interessati 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 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, modificata dall'art. 1 del D.P.R. n. 378/1995.

Essa riguarda 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 programmatica nei mesi di chiusura al pubblico.

Due parole sul diritto di precedenza (tema non affrontato nella nota dell'INL): esso è previsto anche per le attività stagionali ma con alcune profonde differenze rispetto a quello in vigore per i "normali" contratti a tempo determinato.

Il diritto di precedenza deve essere riportato nella lettera di assunzione: si tratta di un onere per il datore di lavoro che può essere assolto anche richiamando, semplicemente, il comma 4 dell'art. 24. Esso non è accompagnato da una specifica sanzione ma, in caso di accesso ispettivo, constatando la mancanza su contratti in corso o anche su contratti scaduti ove il lavoratore può ancora esercitarlo, l'ispettore del lavoro (e soltanto lui, non altri organi come la Guardia di Finanza) può emanare una disposizione dando al datore un tempo per adempiere. La mancata ottemperanza, è sanzionata con una somma compresa tra 500 e 3.000 euro senza applicazione dell'istituto della diffida (art. 14 del D.L.vo n. 124/2004).

Il diritto di precedenza va esercitato entro i tre mesi successivi alla fine del contratto e vale per nuove assunzioni a termine del datore di lavoro per le stesse attività stagionali.

Ma, cosa deve fare un datore di lavoro che, rispetto alla campagna stagionale precedente, si trova con meno posti a disposizione e più lavoratori che hanno il diritto (si pensi, ad esempio, alla lavorazione dei pomodori o alla produzione di gelati a fronte di una stagione non favorevole)?

In genere è la contrattazione collettiva a disciplinare le modalità di attuazione dei diritti di precedenza: in mancanza, il datore di lavoro può attenersi all'unico criterio che non si presta a rilievi particolari e che è rappresentato dall'anzianità aziendale accumulata con i precedenti contratti e, a parità di condizioni, all'età anagrafica.

Ritengo, poi, opportuno focalizzare l'attenzione su alcune questioni pratiche che i datori di lavoro si trovano ad affrontare: mi riferisco al fatto che lavoratori a termine "stagionali" possano essere assunti anche con contratto a tempo determinato "normale" e viceversa.

Ciò è possibile ma, a mio avviso, occorre valutare una serie di elementi 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”) perchè è un ulteriore contratto a termine tra le parti: va, inoltre, rispettato lo “stop and go” 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. In questi casi il diritto di precedenza, se esternato dall’interessato, ha effetti diversi se lo stesso riguarda un contratto a termine “normale” o un contratto “per attività stagionale”;
- b) Se un lavoratore già titolare di rapporti a tempo determinato “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 è previsto alcun “stop and go”, ed il computo della durata dei rapporti stagionali avviene separatamente dagli altri contratti a tempo determinato “normali”. Anche il diritto di precedenza è diverso, nel senso che per un contratto stagionale va esercitato per iscritto entro tre 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 sei mesi ed esplica i propri 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 dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto.

Da ultimo, è opportuno sottolineare una norma concernente il collocamento obbligatorio che ricomprende sia i contratti a termine “stagionali” e che quelli a tempo determinato “normali”: ai fini del computo dell’aliquota legale per l’avviamento al lavoro dei portatori di handicap, prevista dall’art. 3 della legge n. 68/1999 in relazione ai limiti dimensionali dell’azienda, gli assunti a tempo determinato si computano se la durata del loro rapporto supera i sei mesi. In questo caso, si sommano gli eventuali periodi lavorati in entrambe le fattispecie a termine.

**Bologna, 20 marzo 2022**

**Eufrazio MASSI**