

Il concetto di stagionalità in materia di contratto a tempo determinato: NOVITÀ E SPUNTI DI RIFLESSIONE^(*)

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato (contenuta nel c.d. “Decreto Dignità”) ha avuto un impatto assai rilevante nel settore dei pubblici esercizi e del commercio. Non possiamo non ricordare le difficoltà connesse con le prestazioni lavorative a tempo determinato registratesi nell’ultimo periodo natalizio ed in quello successivo dei saldi invernali: infatti le imprese del settore non hanno potuto reimpiegare lavoratori già conosciuti ed impiegati (proficuamente e con reciproca soddisfazione) in precedenti occasioni perché trattandosi di una ipotesi di “rinnovo” sarebbe stato necessario indicare una delle causali di cui all’art. 19 nuova versione del D.lgs. n. 81/2015, impresa francamente “chimerica”. Come si è ovviato? Dai dati statistici relativi a quel periodo pare che l’impiego è rimasto a tempo determinato mentre quello che è cambiato è stato solo il nominativo del lavoratore impiegato (a tempo determinato): banalizzando, “mi servono due braccia per un periodo determinato e se non posso più impiegare Mevio (che già conosco) allora prenderò Caio in organico, sempre e comunque a tempo determinato!”. In tal senso non si può non sottolineare il fallimento della nuova disciplina legislativa rispetto alle finalità che si era posta (e penso che i prossimi dati relativi ai lavoratori occupati confermeranno questa mia sensazione, opinione personale e quindi assolutamente opinabile): **la posizione a tempo determinato nell’organico aziendale non**

è stata stabilizzata ma è rimasta precaria e tutto ciò che è realmente cambiato rispetto al passato è stata l’identità del lavoratore con la conseguente mortificazione della pregressa esperienza lavorativa e della continuità di impiego (seppur parcellizzata nel tempo in *slot* predefiniti). Penso di esser sin troppo scontato quando dico che per aumentare l’occupazione stabile sia necessario semplicemente un piano industriale che possa dare agli imprenditori italiani quella fiducia di medio-lungo periodo capace di sostenere scelte occupazionali di maggiore solidità (e coraggio).

A ciò si aggiunga che chi non ha voluto rinunciare alla pregressa conoscenza professionale ha utilizzato altre forme contrattuali: chi ha riesumato il buon vecchio *part-time* ovviamente verticale o al massimo misto, chi si è “inventato una qualche formula magica” per incardinare nelle strette maglie del lavoro autonomo occasionale la prestazione lavorativa, chi ha verificato la possibilità di instaurare un rapporto di lavoro a chiamata. Ma, ad onor del vero, c’è anche chi ha provato ad utilizzare la stessa disposizione normativa “incriminata” per risolvere le problematiche imprenditoriali relative all’impiego a termine: infatti, alcune parti sociali hanno reagito con grande veemenza (giuridica) a questo “pastrocchio legislativo” (e siamo buoni a definirlo semplicemente un pasticcio ...). Le prime OO.SS. si sono incontrate già a novembre dell’anno scorso: le organizzazioni sindacali e datoriali *leader* nel settore tra ➤

(*) Ai sensi della circolare del 18 Marzo 2004 del Ministro del Lavoro si precisa che le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione.

sporto aereo (Cgil, Cisl, e Uil e Assoaeroporti, Assohandler etc.) infatti, hanno voluto affrontare unitamente il tema della stagionalità. E così si è proceduto ad una definizione strategica secondo cui **le attività svolte dalle imprese per cui trova applicazione il Ccnl del trasporto aereo hanno carattere stagionale in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno.** Pertanto alle imprese del settore aereo è consentito stipulare contratti a tempo determinato connotati dalla stagionalità in un periodo massimo di sei mesi compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno ovvero di 4 mesi per periodi invece diversamente distribuiti lungo l'anno.

È chiaro che siamo ben lontani dalla definizione di stagionalità di cui al D.P.R. 7/10/1963, n. 1525. **Ma detta ricostruzione è pienamente legittima:** infatti per attività stagionali si intendono, in prima battuta, quelle da individuarsi con decreto del Ministero del lavoro per espressa previsione dell'art. 21, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015 attività che, in attesa (oramai da 4 anni) dell'adozione del Decreto ministeriale, continuano a trovare puntuale individuazione nelle disposizioni del D.P.R. 7/10/1963, n. 1525; poi in seconda battuta lo stesso art. 21 consente l'individuazione delle attività stagionali ai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso D.lgs. n. 81. In pratica, il concetto di stagionalità, inizialmente ancorato allo svolgimento di attività legate ai cicli della terra (il D.P.R. n. 1525/1963 è riferito principalmente al settore primario dell'agricoltura), si è ampliato legittimamente ad opera della contrattazione collettiva che vi ha ricompreso casi ulteriori a favore di una imprenditorialità sana ma legata comunque a cicli stagionali (caso classico quello dei pubblici esercizi).

Cosa si “guadagna” dall'inquadramento tra le attività stagionali? Ebbene, le aziende ne traggono significativi vantaggi in ordine ai contratti di lavoro a termine che:

- possono essere rinnovati o prorogati senza

nessun limite ed in assenza delle specifiche causali;

- non soggiacciono al limite di 24 mesi (o al limite previsto dal Ccnl) quale periodo massimo dovuto alla sommatoria di tutti i contratti a termine stipulabili con il medesimo lavoratore, compresi i rapporti in somministrazione a termine;
- non rientrano nel limite massimo dei contratti a termine stipulabili dall'azienda (20% di legge o diverso limite da Ccnl);
- non soggiacciono alla disciplina dello “*stop and go*”, periodo cuscinetto intercorrente tra due contratti a tempo determinato;
- vedono una applicazione particolare del diritto di precedenza (da esercitarsi per iscritto entro i tre mesi successivi alla cessazione del rapporto) che vale solo per un ulteriore contratto stagionale.

Orbene, su questo tracciato hanno lavorato anche altre parti sociali: infatti hanno voluto occuparsi di stagionalità anche le organizzazioni firmatarie del Contratto Collettivo Turismo, pubblici esercizi e ristorazione collettiva e commerciale dell'anno scorso, vale a dire Fipe, Angem, Legacoop, Confcooperative Lavoro, Agci e Filcams Cgil, Fiscat Cisl e Uiltucs Uil, chiaramente organizzazioni *leader* nel settore di riferimento.

In sostanza, il giorno 7 febbraio 2019 è stata sottoscritta una Dichiarazione congiunta con la quale si interpretano le causali di cui all'art. 90 del Ccnl firmato l'8 febbraio 2018 e si dichiara ufficialmente che le stesse sono **coerenti con il requisito della stagionalità** come espresso nella recente disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato. La Dichiarazione congiunta sottolinea che nei settori di riferimento si registra una stretta relazione tra l'andamento occupazionale e l'intensificazione collegata al flusso della clientela: in tal senso si va a rimarcare che **le intensificazioni sono da ricondursi alla stagionalità** così da consentire di applicare la relativa disciplina non solo alle aziende che osservano nel corso dell'anno uno o più periodi di chiusura al pubblico (i famosi 70 giorni consecuti ➤



tivi o 120 non consecutivi) ma **anche alle imprese che risultando aperte per l'intero arco annuale hanno una attività maggiore in alcuni periodi dell'anno stesso.**

La Dichiarazione congiunta quindi va ad integrare il Ccnl che così risolve tutti i problemi delle imprese del settore interessato andando ad identificare **nuove ipotesi di stagionalità, assolutamente legittime** ai sensi della nuova disciplina sul tempo determinato. Non possiamo sottacere la lungimiranza sociale e giuridica della suddetta Dichiarazione che, nel pieno rispetto delle modifiche normative intervenute e con riserva per il futuro di concordare ulteriori disposizioni in materia di stagionalità, consente alle aziende di rendere flessibile l'impiego di professionalità già sperimentate e fidelizzate.

A questo punto però non possiamo non soffermarci sull'art. 90 in **quanto le attività svolte nei periodi indicati sono da considerarsi, a tutti gli effetti, stagionali e tali sono quindi anche i relativi contratti di lavoro a termine:**

- 1. periodi connessi a festività religiose e civili, nazionali ed estere** (pensiamo alle feste di Natale, Pasqua, 2 giugno ma anche a quelli legati alle festività di paesi esteri i cui cittadini si recano spesso nelle località turistiche del nostro Paese);
- 2. periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni** (il riferimento è evidentemente a fiere, sagre, *meeting* sportivi, *happening* musicali ed eventi in genere);
- 3. periodi connessi ad iniziative promozionali e/o commerciali;**
- 4. periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica delle attività in seno ad aziende ad apertura annuale.** Qui crediamo si voglia intendere che ci sono periodi dell'anno in cui i flussi della clientela sono oltremodo intensi e che detti periodi si ripetono sistematicamente ogni anno: pensiamo al periodo delle ferie estive in cui (oltre ad aziende che lavorano solo in quel periodo, gli stabilimenti balneari ad esempio) molti esercizi pubblici, aperti tutto l'anno, han-

no una chiara e significativa intensificazione dell'attività aziendale (l'afflusso di clientela in un ristorante di Camogli è certo più elevato nei mesi da maggio ad ottobre rispetto agli altri mesi dell'anno).

E val la pena ricordare pure il campo di applicazione di detto Ccnl come individuato dall'art. 1 dello stesso.

I) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

- a)** ristoranti, sia di tipo tradizionale che *self-services*, *fast foods*, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
 - piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
 - caffè, bar, *snack* bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della Legge 25 agosto 1991, n. 287 e successive modifiche e integrazioni;
 - chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
 - gelaterie, cremerie;
 - negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
- b)** locali notturni, sale da ballo e similari, sale da biliardo, sale bingo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- c)** laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- d)** posti di ristoro sulle autostrade;
- e)** posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (*buffets* di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;
- f)** spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
- g)** pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
- h)** aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;

i) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;

D) parchi a tema.

II) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COLLETTIVA

a) aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (*catering* ed altre);

b) aziende per la ristorazione collettiva in appalto, la ristorazione strutturata in forma interaziendale e servizi sostitutivi di mensa;

c) bar aziendali e simili.

III) AZIENDE DELLA RISTORAZIONE COMMERCIALE

a) attività gestite da aziende multilocalizzate organizzate in catena: bar, ristoranti, sia di tipo tradizionale che *self-services*, *fast foods*, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e posti di ristoro gestiti.

IV) STABILIMENTI BALNEARI

a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) ALBERGHI DIURNI

VI) RIFUGI ALPINI

Ma v'è di più.

Mi pare oltremodo chiaro che questo è un tracciato su cui è possibile costruire accordi con le parti sociali **in qualunque altro settore, accordi che ai sensi di legge possono essere anche di livello aziendale**, accordi che se sottoscritti con le RSA, se presenti, o con uno dei sottoscrittori comparativamente più rappresentativi nel settore di riferimento, potranno a pieno diritto rientrare nella nozione di contratto collettivo di cui all'art. 51, D. Lgs. n.81/2015. Andrà predisposto un testo in cui sia chiaro **che non si sottoscrive una deroga ai sensi dell'art. 8, Legge n.148/2011 bensì un contratto collettivo** al fine di definire una **“stagionalità tipizzata sullo specifico contesto aziendale”** in base alla quale le imprese potranno definire **una strategia occupazionale seria e legittima di impiego a termine**. E non posso che pensare come i migliori *driver* di questo intervento normativo-contrattuale, basato su professionalità e serietà, potranno essere proprio i consulenti del lavoro che hanno una conoscenza del mondo d'impresa e degli equilibri socio-economici del mondo del lavoro tale da consentire di fornire una adeguata assistenza in materie alle aziende e, perché no, anche alle organizzazioni sindacali.