



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

LA FUNZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

**PROSPETTIVE COMPARATE SUL VERSANTE
DELLA FLESSIBILITÀ, CON PARTICOLARE
RIFERIMENTO ALLA STAGIONALITÀ
CONTRATTUALE**

LA FUNZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405
info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it



Piazza G.G. Belli, 2
00153 Roma
Tel. 06 5895144
06 5895418
uniter@uniter-italia.com

UNITER S.r.l. è una società a responsabilità limitata, nata nel 1994 come Ente Federato dell'UNI, con lo scopo di fornire strumenti e servizi per la crescita e la qualificazione del Terziario di mercato. In tale ambito UNITER contribuisce all'attività di normazione tecnica settoriale, è organismo di certificazione accreditato e sviluppa servizi di certificazione e ispezione mirati alla valorizzazione delle aziende e delle persone che operano nel Terziario.

Nel 2012 UNITER ha completato la propria offerta, incorporando le attività di Performa Confcommercio. L'originario ambito di attività è stato quindi esteso all'aggiornamento e alla qualificazione delle risorse umane, nonché a iniziative di ricerca e diffusione volte a promuovere la conoscenza, la cultura, le tendenze, le novità e le best practice del Settore Terziario.

UNITER S.r.l. ha la sede operativa in piazza G. G. Belli, 2, 00153 Roma, Tel. 06/5895144 – 418
e-mail: uniter@uniter-italia.com.



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**LA FUNZIONE
DELLA CONTRATTAZIONE
COLLETTIVA DECENTRATA**

**PROSPETTIVE COMPARATE SUL VERSANTE
DELLA FLESSIBILITÀ, CON PARTICOLARE
RIFERIMENTO ALLA STAGIONALITÀ
CONTRATTUALE**

Stampa: Tipografia C.S.R. S.r.l. - Via di Salone, 131/C - 00131 Roma
Finito di stampare nel mese di marzo 2023

SOMMARIO	Pag	
CAPITOLO I: LA FLESSIBILITÀ	5	
1.1. Le esigenze di flessibilità	6	
1.2. La diffusione dei lavori “atipici”	8	
1.3. L’approccio del sindacato nella gestione della flessibilità contrattuale	9	
1.4. La stagionalità nel settore turistico	10	
Tabella 1. Assunzioni nette stagionali nel turismo	12	
Tabella 2. Turnover stagionali nel turismo	13	
1.5. Breve appunto sul settore agricolo	15	
 CAPITOLO II. DATI INPS SULLE ASSUNZIONI STAGIONALI	 19	
 CAPITOLO III. LA STAGIONALITÀ: CONTESTO NORMATIVO	 29	
3.1. Cenni normativi	30	
3.2. Da dove si parte	31	
3.3. Attività stagionali	34	
3.4. Caratteristiche del lavoro stagionale	35	3
3.5. Apprendistato per cicli stagionali	40	
 CAPITOLO IV. LA STAGIONALITÀ NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	 43	
4.1. La stagionalità nei CCNL	44	
4.1.1. Il commercio	45	
4.1.2. Negli altri settori	52	
4.1.3. Prima del Decreto “dignità”	58	
4.2. Focus: i recenti accordi territoriali nel settore del commercio	59	
 ALLEGATI	 67	
D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525	68	
Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 (da art. 19 a art. 29)	71	
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Interpello n. 6 / 2019	79	
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Interpello n. 5/2013	81	
Ispettorato Nazionale del Lavoro: Nota n. 413 del 10 marzo 2021	83	
 BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE	 85	

Capitolo I: La flessibilità

1.1. Le esigenze di flessibilità

Attraverso la produzione di massa, diviene sempre meno facile gestire la domanda dei consumatori e la competizione tra concorrenti. I consumatori hanno sempre più domande personalizzate ed esigenti. Le economie di scala della produzione di massa sono, invece, molto rigide e non in linea con il passo dei tempi.

Nel nuovo paradigma, i tempi sono imposti dalle scelte del consumatore, riducendo il pieno arbitrio in capo al produttore, che non potrà più permettersi di offrire ai clienti il modello fordista di intendere il lavoro.

All'impresa sono richieste, oggi, flessibilità, reattività e versatilità. L'impresa deve essere nelle condizioni di rispondere alle esigenze del mercato che richiedono ad esse di farsi snella, leggera ed agile.

Incertezza, mobilità, rischio e opportunità sono concetti che possono descrivere la società odierna caratterizzata da un capitalismo flessibile¹.

Il capitalismo flessibile è, nelle società contemporanee, il nuovo modello prevalente di organizzazione economica. Le differenze rispetto al vecchio sistema taylor-fordista sono evidenti. Innanzitutto, la carriera non è più connotata come un percorso lineare, obbligato e prevedibile. Piuttosto, procede a sbalzi e saltelli e implica la capacità dell'individuo di adattarsi a nuove esigenze e situazioni. Lo stesso termine che designa il lavoro non indica più qualcosa di stabile, implicando un'estrema varietà e mutevolezza di attività. Il capitalismo flessibile opera una radicale rottura con quello tipico dell'epoca precedente, perché si oppone alla rigidità della burocrazia ed enfatizza a dismisura il concetto di rischio².

E proprio sul concetto di rischio, soprattutto a seguito della pandemia da Covid-19, i manager di impresa sono molto più concentrati sulle pratiche legate al rischio, inducendo le imprese a ripensare le proprie strategie di internazionalizzazione. L'accorciamento delle catene del valore per motivi connessi al rischio non si traduce in automatico in una re-internalizzazione dei processi nell'azienda madre, considerato che proprio le esternalizzazioni permettono al datore di lavoro di trasferire all'esterno – sui fornitori o sui singoli lavoratori – i rischi imprenditoriali, creando delle vere e pro-

¹ M. G. Casanova, S. G. Fetà, *Il concetto di flessibilità del lavoro. Una interpretazione attraverso la lente giuridica ed organizzativa. Il caso di Pomigliano d'Arco*, Argomenti, 2012, n. 35, pp. 77-90.

² Il concetto è ripreso da D. D'Alessandro, *Richard Sennett, flessibilità e precarietà*, Il Foglio, 18 ottobre 2018. Nell'articolo, l'Autore tratta del saggio di R. Sennett, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, 2016.

prie “catene di trasferimento del rischio e dell’insicurezza”³.

Le produzioni, sempre più basate su modelli *just-in-time*, necessitano di tempi rapidi di reazione anche di fronte a imprevisti nella domanda di beni, ovvero necessitano di gestire quelle situazioni fluttuanti del mercato caratterizzate da picchi di attività spesso improvvisi e non programmabili⁴.

Con il sistema *just-in-time*, la produzione perfettamente orientata in base alla domanda e ai volumi richiesti dal mercato. L’idea è quella di ridurre al minimo possibile gli sprechi derivanti dall’accumulo di scorte di materiali, semilavorati e prodotti finiti, evitando anche i costi risultanti dalla necessità di immagazzinare grandi quantità di materiali o beni finiti. Questo permette opportunità e risparmio ma, al contempo, permette meno di organizzare il lavoro in modo omogeneo, regolare e prevedibile in azienda.

Il concetto di *just-in-time* interessa tutta la catena del valore, dalle materie prime fino alla consegna del prodotto al cliente finale. Questo approccio olistico alla produzione si realizza con un riferimento (*benchmarking*) identificato come la perfezione assoluta, cioè il raggiungimento dell’azzeramento dei difetti.

Inevitabilmente, le pressioni competitive prodotte da un sistema globale del lavoro hanno generato forme di lavoro non standard, significativamente in aumento in tutti i paesi sviluppati negli ultimi decenni⁵.

Quando l’azienda deve produrre, la qualità dei prodotti dovrebbe essere massima e la quantità richiesta dal mercato soddisfatta prontamente e, a tal riguardo, le forme di flessibilità funzionale, come la formazione e la rotazione fra lavori, rivestono grande importanza.

La possibilità di “aggiustare” rapidamente il numero dei lavoratori in base alle fluttuazioni del mercato rappresenta il beneficio principale che un’impresa può ricavare dall’utilizzo dei lavoratori atipici.

³ R. Schiavo, *La funzione della contrattazione collettiva nelle catene produttive nazionali: la necessità di un patto di filiera*, Lavoro Diritti Europa, 2021, n. 2.

⁴ L. Dorigatti, A. Mori, *Condizioni di lavoro e relazioni industriali nelle catene del valore della logistica*, Rivista Giuridica del Lavoro, 2020, n. 3.

⁵ C. Casey, P. Alach, «*Just a Temp?*» *Women, Temporary Employment and Lifestyle*, in Work, Employment and Society, 2004, n. 18, pp. 459-480; L. M. Kahn, *Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001*, in Labour Economics, 2010, n. 17, pp. 1-15; H. Blossfeld, S. Buchholz, D. Hofäcker, S. Bertolini, *Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe*, in Stato e Mercato, 2012, n. 96, pp. 363-390.

Prima di ragionare su quali siano le ragioni che portano le imprese ad avere esigenze di flessibilità contrattuale, è opportuno comprendere il significato del termine.

Si possono includere all'interno del concetto di "flessibilità contrattuale" tutte quelle strategie di adattamento alla concorrenza globale che incidono sul rapporto di lavoro.

1.2. La diffusione dei lavori "atipici"

Sul piano del lavoro, le condizioni di stabilità lavorative sono sostituite da una maggior instabilità e precarietà dei lavoratori e/o, a seconda delle situazioni, da maggiori opportunità di iniziativa e a spazi di autonomia prima insperati. Il termine flessibilità sembra assumere accezioni ambivalenti e contraddittorie. Negative, se si associa la flessibilità al concetto di precarietà. Positive se per flessibilità intendiamo la potenziale autonomia del lavoratore.

È opinione diffusa e condivisa in dottrina che il mutamento del paradigma dell'organizzazione d'impresa, dal Fordismo al Post-fordismo, sia alla base di quella che è stata chiamata, con termine generico, flessibilità, flessibilizzazione, o, con intento chiaramente critico, "precarizzazione" dei rapporti di lavoro all'interno del mercato⁶.

8

Queste nuove tipologie di lavoro generate da un'organizzazione del lavoro snella sono spesso definite come "lavori atipici", ovvero diversi da un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, considerato, invece, più tipico tra l'impresa e i lavoratori.

Tanto è vero che, infatti, che uno dei più importanti decreti attuativi del *Jobs Act*, se non il più importante, il D.Lgs. n. 81/2015, all'articolo 1, comma 1, apre con un principio ben chiaro: *"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro"*.

Pertanto, qualsiasi forma che si discosti da quella tipica sopra sancita, è considerabile, in termini giuridici, una forma di lavoro "atipico", benché si tratti di tipologie contrattuali molto diffuse sul territorio italiano (basti osservare il contratto a termine).

Tuttavia, i rapporti di lavoro "atipici" sono molteplici e variegati, anche

⁶ M. G. Casanova, S. G. Fetà, *Il concetto di flessibilità del lavoro. Una interpretazione attraverso la lente giuridica ed organizzativa. Il caso di Pomigliano d'Arco*, Argomenti, 2012, n. 35, p. 91.

perché sono molti i profili di “tipicità” del lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato cui si può derogare.

Oltre al legislatore, anche il giudizio sulla diffusione delle forme contrattuali atipiche è stato piuttosto cauto in dottrina, rintracciandosi talora un vero e proprio pregiudizio di fondo nei confronti di queste nuove realtà lavorative considerate incapaci di dare al lavoratore quella stabilità, economica ma anche “esistenziale” che costituirebbe un valore di base nel nostro ordinamento⁷.

In senso contrario parrebbe invece esprimersi una dottrina nata direttamente nell’alveo delle indagini della Commissione Europea, la quale pone l’accento sulla dimensione di libertà insita in una gestione più flessibile del mercato del lavoro e dei rapporti che ad esso afferiscono. Questa esaltazione della libertà non scade ovviamente in un ingenuo ottimismo, e ricorda sempre come la flessibilità debba da una parte essere bilanciata dalla sicurezza, per quanto anch’essa rielaborata e rimodellata per rispondere alle nuove sfide di un mutato quadro globale, e dall’altra gestita in modo concertato da governi e parti sociali, con un ampio e indispensabile coinvolgimento dei rappresentanti delle forze produttive.

Considerando, sempre in una prospettiva economica, anche il lavoro come un semplice fattore produttivo al pari degli altri, è ovvio che anche la sua utilità deve adattarsi ai flussi e ai tempi di impiego stabiliti dall’impresa e, in ultima istanza, dal mercato⁸.

1.3. L’approccio del sindacato nella gestione della flessibilità contrattuale

Oltre ai fattori esogeni, determinati dal mercato e da un sistema globale del lavoro, ve ne sono altri di carattere endogeno, riguardante il sistema di relazioni sindacali, soprattutto italiano, che hanno favorito la diffusione del lavoro atipico, frutto anche di una logica “outsider-insider” delle organizzazioni sindacali nel rappresentare i lavoratori.

Ancor meglio, si intende dire che il sindacato, in qualità di associazione,

⁷ R. Voza, *I contratti di lavoro ad orario “ridotto, modulato o flessibile” (parttime, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2015, n. 37.

⁸ L. Corazza, *L’outsourcing come strategia per la competitività*, in R. De Luca Tamajo (a cura di), *I processi di esternalizzazione*, Opportunità e vincoli, ESI, Napoli, 2022, p. 183.

tende tutelare, innanzitutto, i propri membri che, nella maggior parte dei casi, trattasi di personale a tempo indeterminato. Questa tesi è comunque stata oggetto di diverse critiche avanzate da chi sostiene che il sindacato abbia una funzione di carattere sociale⁹. A questo si aggiunge la grande difficoltà da parte dei sindacati nell'attività di veicolare con successo nei confronti delle controparti datoriali le richieste di segmenti differenziati della forza lavoro¹⁰.

È così che, in un periodo in cui non si registra un aumento della densità contrattuale¹¹, strumenti di flessibilità contrattuale potrebbero ricoprire un ruolo centrale nelle strategie di rivitalizzazione delle organizzazioni sindacali, spinte anche dalle nuove e crescenti organizzazioni sindacali del lavoro atipico.

Per tali ragioni, i contratti collettivi nazionali del lavoro prevedono diverse tipologie di flessibilità contrattuale, che fanno parte del complesso dei trattamenti di carattere normativo che il contratto prevede e che, nelle fasi di trattativa, rappresentano l'equilibrio generale del contratto al quale le Parti firmatarie addivengono.

Tra gli istituti contrattuali oggetto di negoziazione nei contratti collettivi, di primo e di secondo livello, sono spesso richiamati i contratti part-time, i contratti a termine, i contratti stagionali, la flessibilità oraria, la banca ore e tutte quelle altre forme di flessibilità c.d. "contrattata".

A questa si aggiungono altre forme di flessibilità, sempre nell'alveo della subordinazione.

1.4. La stagionalità nel settore turistico

Il settore turistico è caratterizzato da forti oscillazioni mensili che riflettono soprattutto l'andamento stagionale dei flussi turistici nell'arco dell'anno.

Si tratta di un settore strategico per il Paese, che occupa in totale il 10 per cento dei dipendenti del settore privato non agricolo.

⁹ V. Pulignano, N. Doerflinger, F. De Franceschi, *Flexibility and Security within European Labor Markets: The Role of Local Bargaining and the Different «Trade-Offs» within Multinationals' Subsidiaries in Belgium, Britain and Germany*, in *Industrial and Labor Relations Review*, 2016, 69, 3, pp. 605-630.

¹⁰ I. Regalia, *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma: Ediesse, 2009.

¹¹ G. P. Cella, *The Representation of Non-Standard Workers. Theory and Culture of Collective Bargaining*, in *Transfer*, XVIII, 2012, n. 2, pp. 171-184.

Nel 2021, oltre un quinto delle assunzioni sono state effettuate nel settore turistico. Nel 2022, l'incidenza nei primi 10 mesi dell'anno è stata di un quarto del totale delle assunzioni.

Solitamente, nel settore turistico, l'andamento dell'occupazione – ovvero il saldo tra assunzioni e cessazioni – cresce progressivamente nella prima metà dell'anno, con dei picchi a giugno. Dopodiché, molti contratti cessano e il saldo inizia a scendere, sebbene nei mesi di stagione estiva il saldo resta ancora alto. Una piccola ripresa si registra a settembre e un secondo picco a dicembre, in concomitanza con le festività natalizie.

Inevitabilmente, la stagionalità turistica, negli anni recenti, è stata alterata dagli eventi pandemici: misure restrittive negli spostamenti, quarantene, cambi dei comportamenti individuali, e, per ultima, la crisi economica.

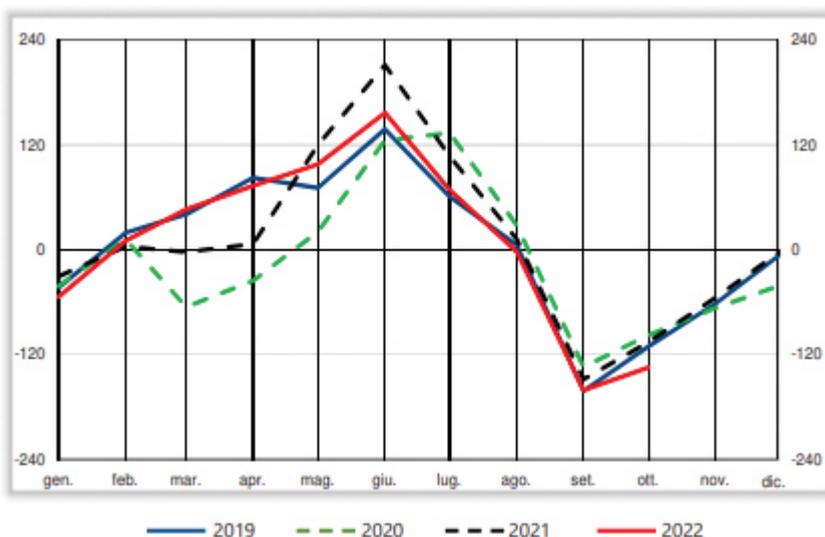
Le ondate pandemiche e la crisi russo-ucraina hanno frenato il turismo. Soprattutto nel 2020 e 2021, le assunzioni (quasi la metà) si sono concentrate solo nei mesi di maggio, giugno e luglio.

Si è inoltre osservata una riduzione del turnover dei lavoratori, che potrebbe segnalare una maggiore durata dei contratti: nel 2019 per 100 posizioni lavorative ne venivano attivate circa 12 e ne venivano cessate altrettante; entrambi i valori sono scesi intorno a 10. La frenata osservata in settembre e ottobre risentirebbe pertanto delle cessazioni delle numerose posizioni lavorative avviate precedentemente.

Analogamente, gli andamenti del mercato del lavoro negli ultimi mesi del 2022 dipenderanno anche dall'avvio e dalla durata della stagione. L'assenza di restrizioni alla mobilità dovrebbe sostenere un netto miglioramento rispetto al 2021; i trasporti, ad alta intensità energetica, e altre attività connesse al turismo potrebbero tuttavia essere penalizzati dalla crescita dei prezzi¹².

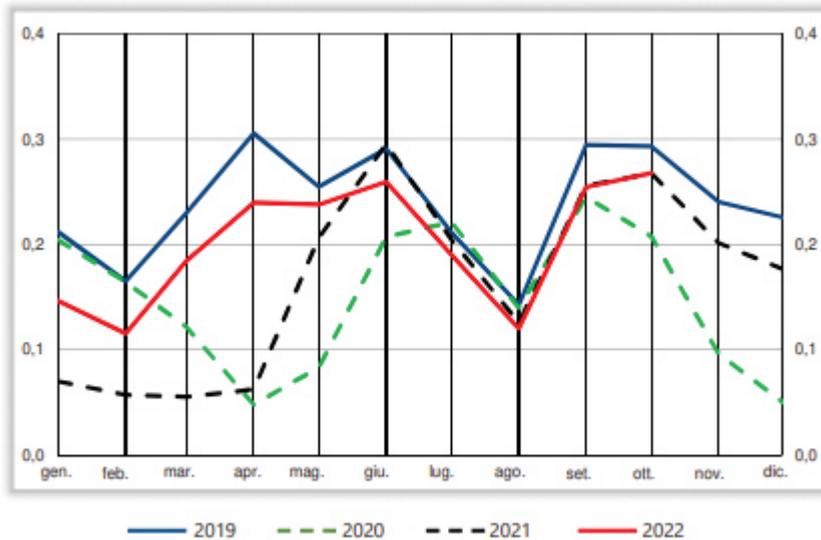
¹² Report pubblicato da Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Banca d'Italia, Anpal, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, novembre 2022.

Tabella 1. Assunzioni nette stagionali nel turismo



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Banca d'Italia, Anpal

Il settore turistico comprende: Trasporto ferroviario di passeggeri interurbano (codice Ateco 49.10), Trasporto con taxi e noleggio di autovetture con conducente (codice Ateco 49.32), Altri trasporti terrestri di passeggeri (codice Ateco 49.39), Trasporto marittimo e costiero di passeggeri (codice Ateco 50.10), Trasporto di passeggeri per vie d'acqua interne (codice Ateco 50.30), Trasporto aereo di passeggeri (codice Ateco 51.10), Alberghi e strutture simili (codice Ateco 55.10), Alloggi per vacanze e altre strutture per brevi soggiorni (codice Ateco 55.20), Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (codice Ateco 55.30), Ristoranti e attività di ristorazione mobile (codice Ateco 56.10), Bar e altri esercizi simili senza cucina (codice Ateco 56.30), Noleggio di autovetture e autoveicoli leggeri (codice Ateco 77.11), Noleggio di attrezzature sportive e ricreative (codice Ateco 77.21), Attività delle agenzie di viaggio (codice Ateco 79.11), Attività dei tour operator (codice Ateco 79.12), Altri servizi di prenotazione e di assistenza turistica (codice Ateco 79.90).

Tabella 2. Turnover stagionali nel turismo

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Banca d'Italia, Anpal

L'indicatore è definito come il rapporto, in un dato mese, tra la somma di assunzioni e cessazioni e lo stock di posizioni attive. Quest'ultimo è desunto dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo dell'INPS, disaggregati solo per settori Ateco a due cifre (sono incluse le divisioni 55, 56 e 79).

Benché la stagionalità sia una caratteristica quasi universale nel turismo, essa si differenzia da una località all'altra per forma ed intensità; in particolare, nel rapporto del Ministero del Lavoro¹³, sono stati identificati tre possibili sentieri che il fenomeno può assumere, distinguendo tra stagionalità ad uno, a due e senza picchi.

La prima è una forma estrema, riconducibile ai casi in cui i turisti si concentrano essenzialmente in un determinato periodo dell'anno. Situazioni del genere si verificano in alcune località balneari, per le quali la domanda di servizi turistici nei mesi di picco supera quella espressa in tutto il resto dell'anno. Questa tipologia si manifesta in virtù di una stretta corrispondenza tra sentiero stagionale della domanda nel paese di origine e stagionalità dell'offerta a destinazione.

¹³ Report pubblicato da Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Banca d'Italia, Anpal, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, novembre 2022.

La seconda forma di stagionalità prevede la presenza di due picchi, riconducibili alla coesistenza di una stagione principale ed una secondaria. Le cause di ciò vanno ricercate nell'offerta, che potrebbe essere in grado di soddisfare due tipi di esigenze; si pensi alle località di montagna che attraggono turisti in estate e appassionati di sport in inverno. Alternativamente, le ragioni alla base di un simile sentiero stagionale potrebbero dipendere dalle caratteristiche della domanda nelle regioni di provenienza dei turisti. Ovvero, il doppio picco in una località potrebbe essere generato da visitatori provenienti da aree geografiche distinte e quindi essere espressione di gusti ed esigenze diversi.

Infine, un sentiero senza picchi è tipico di quelle destinazioni che presentano un'offerta tanto eclettica da riuscire a svincolare l'interesse turistico dalle stagioni dell'anno.

Il modello con un solo picco risulta essere il più adatto a descrivere il fenomeno turistico per le maggiori destinazioni italiane; a livello regionale, infatti, le presenze massime di turisti si registrano nel mese di agosto. L'eccezione è rappresentata da alcune regioni che, accanto alla principale stagione estiva, esibiscono un secondo picco in corrispondenza del periodo primaverile oppure dei mesi invernali.

Di solito, le aziende hanno esigenze tra esse diverse anche se operanti nella stessa area geografica. Si veda, ad esempio all'interno dei centri urbani, che fronteggiano una domanda molto diversificata. Al riguardo, ciò che conta di più è la localizzazione dell'attività di impresa. Le zone centrali, spesso, hanno una stagionalità meno accentuata rispetto alle zone periferiche. Le motivazioni possono essere di diverso tipo: potrebbe essere che in alcune città i servizi di trasporto vengano potenziati solo in determinati periodi dell'anno, quando la domanda ne giustifichi la fornitura.

La stagionalità del settore turistico, pertanto, assume diverse connotazioni per ciascuna località, non solo in virtù del mercato turistico, ma anche in virtù della posizione geografica. Inoltre, la stagionalità non è un fenomeno stabile ma subisce delle modificazioni nel tempo al variare dei molteplici settori che la determinano.

Si veda il fenomeno frequenti di molti italiani non concentrare le proprie vacanze in uno o due periodi dell'anno, bensì è crescente la tendenza di suddividere in più sotto-periodi le vacanze durante l'anno. I continui cambiamenti, così, non permettono più di individuare la stagionalità in determinati periodi dell'anno.

A volte, la stagionalità è vista come un problema da risolvere. I motivi per

cui la stagionalità è considerata un problema sono di natura essenzialmente economica. La difficoltà principale riguarda la scelta del dimensionamento ottimo per le imprese, sia pubbliche che private, operanti nel settore. La concentrazione dei turisti in alcuni mesi dell'anno, fa lievitare i prezzi, determina bassi rendimenti sul capitale investito rendendo più rischiosa l'attività e più difficile e costoso l'accesso al capitale di credito. Un andamento più coerente durante l'anno del mercato sicuramente, nel settore turistico, faciliterebbe le aziende nella gestione operativa dell'attività, l'occupazione si renderebbe più omogenea nell'arco dell'anno, i clienti e i turisti sarebbero più soddisfatti per l'assenza di sovraffollamento delle zone e dei servizi, si ridurrebbero i prezzi medi, i picchi di prezzi e ci sarebbero più profitti durante l'anno.

Tuttavia, la stagionalità è un fenomeno che, in Italia, esiste, e con il quale imprese e persone devono farci i conti.

Le autorità locali difficilmente attuano politiche miranti alla completa eliminazione della stagionalità. Più frequente è il tentativo di estendere la stagione turistica alla stagione intermedia, cercando di conquistare nuovi segmenti di mercato. Le principali iniziative finalizzate a ridurre la stagionalità sono state suddivise in quattro categorie: eventi e festival, diversificazione del mercato, diversificazione del prodotto e, non ultimo, cambiamenti strutturali ed ambientali. In molti casi, vengono combinate due o più delle suddette strategie le quali, pur appartenendo a differenti categorie, non si escludono a vicenda. Infine, è ovvio che il semplice trasferimento di strategie vincenti da una località ad un'altra non garantisce risultati ottimali i quali, dipendendo da fattori contingenti, non sono facilmente riproducibili se non sono accompagnati da un'attenta analisi dell'ambiente in cui sono stati applicati¹⁴.

1.5. Breve appunto sul settore agricolo

Il settore agricolo è per sua natura quello più strettamente legato alla stagionalità del lavoro.

Da ciò ne deriva una discontinuità lavorativa strutturale, dovuta dall'esigenza di avvalersi dell'utilizzo di manodopera per periodi circoscritti nell'anno, talvolta non prevedibili nel tempo e nella durata.

Il contratto a tempo determinato, spesso rappresenta la risposta a tali esi-

¹⁴ A. S. Vergori, *La stagionalità della domanda di servizi turistici: un'analisi econometrica*, Economia e Servizi, 2010, n. 1, pp. 29-49.

genze e la forma negoziale più utilizzata, con una diffusione superiore rispetto a quella dei contratti a tempo indeterminato.

È così che, anche la contrattazione collettiva ha riconosciuto negli anni una componente stabile e un adeguato apparato di tutele a favore di tali tipologie contrattuali, a fianco di misure di sostegno alla disoccupazione previste dal legislatore.

Consolidata giurisprudenza sostiene, addirittura, che i rapporti di lavoro in agricoltura sono “normalmente” a tempo determinato¹⁵. Invece, la previsione di un rapporto a tempo indeterminato, con la conseguente configurabilità di un “tertius genus” rispetto alle tradizionali categorie (entrambe a tempo determinato) dei rapporti di lavoro dei salariati fissi e dei braccianti avventizi, presuppone che sia giustificata dalla particolare natura del lavoro da eseguire (la quale deve essere indicata dal datore di lavoro nella richiesta di avviamento numerica)¹⁶, postulando il riscontro di una specifica volontà contrattuale, diretta all’assunzione del dipendente senza determinazione di tempo, oppure che ricorra l’ipotesi del superamento nell’anno di 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda¹⁷.

Secondo la Corte, da questi presupposti ne consegue un fatto molto importante, ovvero che, data la specificità del rapporto di lavoro agricolo, l’apposizione del termine alla durata del relativo contratto deve ritenersi, di regola, pienamente legittima, siccome disciplinata in modo autonomo rispetto alle ipotesi di contratto di lavoro a tempo determinato.

I lavoratori agricoli, prima che confluissero in una categoria unitaria, erano ricondotti alla categoria dei braccianti piuttosto che a quella dei salariati proprio in ragione della durata maggiore o minore della prestazione lavorativa resa nell’impresa, ovvero del grado di continuità dell’occupazione. Quando poi con il Patto collettivo nazionale del 1972 le categorie storiche dei braccianti e dei salariati furono superate e furono introdotte le categorie di operai a tempo determinato e operai a tempo indeterminato, anche per queste fu assunto come criterio distintivo la durata maggiore o minore della prestazione di lavoro¹⁸.

Anche contrattualmente, il Patto nazionale del 1972 ha stabilito che gli

¹⁵ Cass. sez. lav. 9 maggio 1995, n. 5033; Cass. sez. lav. 10 agosto 1991 n. 8767.

¹⁶ Secondo il disposto dell’art. 11 del d.l. 3 febbraio 1970 n. 7, conv. nella l. 11 marzo 1970 n. 83.

¹⁷ L’ipotesi è prevista dall’art. 8 della l. 8 agosto 1972 n. 457.

¹⁸ C. Faleri, *Il lavoro ai tempi di Agricoltura 4.0 tra esigenze di stagionalità e fabbisogno di nuove professionalità*, Diritti Lavori Mercati, 2018, n. 3.

operai a tempo indeterminato fossero non solo i lavoratori assunti senza prefissione della durata del rapporto, ma anche quelli assunti a termine per più di 180 giornate nell'arco dell'anno, siano essi denominati salariati fissi o in altro modo, o che, comunque, svolgono più di 180 giornate di lavoro effettivo presso la stessa azienda nell'arco di 12 mesi. Ne conseguiva che ogni altra ogni altra locuzione fosse stata da intendersi equivalente a quella di "operaio a tempo determinato".

Il legislatore ha sempre tenuto conto del fatto che l'agricoltura è un settore fortemente legato alla stagionalità ed ogni normativa segue spesso le peculiarità del caso. Ad agevolare tali esigenze è anche la possibilità, nel settore agricolo, oltre alla generale possibilità di avere due contratti part-time con datori di lavoro diversi, di un'assunzione congiunta. Alle imprese agricole, appartenenti allo stesso gruppo di imprese o legate da un contratto di rete, è ammessa l'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti da impiegare nelle attività svolte dalle relative aziende. In tal caso lo stesso lavoratore presta attività lavorativa presso più datori di lavoro senza che sia necessaria una preventiva e precisa ripartizione dei tempi.

Il contratto stagionale è un contratto a tempo determinato, generalmente, stipulato nei mesi primaverili ed estivi e tutela il dipendente per un periodo che può andare dai 100 ai 180 giorni.

Al termine del contratto, il lavoratore può ricevere il sussidio di disoccupazione agricola. Il contratto stagionale agricolo è un contratto a tempo determinato che è in deroga alla disciplina generale dei contratti a termine di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

Il contratto di lavoro stagionale agricolo può riguardare:

- l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, ovvero
- l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate, nell'arco dei 12 mesi, ovvero
- di durata superiore a 180 giorni di effettivo lavoro nell'arco dei dodici mesi.

In quest'ultimo caso, al superamento delle 180 giornate effettive di lavoro, il lavoratore può chiedere la trasformazione del contratto a tempo indeterminato salvo che le parti abbiano derogato prevedendo che il superamento dei 180 giorni non determina la trasformazione del contratto a tempo determinato.

Capitolo II: Dati INPS sulle assunzioni stagionali

L'Osservatorio sul precariato istituito presso l'INPS, con cadenza mensile, comunica i dati sui rapporti di lavoro in Italia, tra i quali quelli relativi ai contratti a termine anche di carattere stagionale.

L'Osservatorio è gestito dal Coordinamento Generale Statistico attuariale in capo alla DC Entrate e DC Tecnologia, Informatica e Innovazione di INPS.

Nel presente paragrafo, si intende analizzare e ragionare sugli ultimi dati disponibili, relativi al periodo gennaio-dicembre 2021 e al periodo gennaio-ottobre 2022.

Il primo dato che emerge è che nell'anno 2021, le assunzioni di lavoro stagionale risultano aumentate del 40% rispetto all'anno precedente.

Le cessazioni fino a dicembre 2021 sono state 6.476.000, in aumento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (+12%). Sostanzialmente stabili le cessazioni dei contratti intermittenti, in aumento tutte le altre tipologie: contratti a tempo determinato (+4%), contratti stagionali (+17%).

I dati che emergono da INPS rispetto ai nuovi rapporti di lavoro stagionali attivati nell'anno 2021, sono riportati nella seguente tabella.

Mese	Assunzioni stagionali	
	2020	2021
Gennaio	33.177	23.491
Febbraio	29.953	20.327
Marzo	18.514	23.211
Aprile	5.678	39.459
Maggio	42.842	146.393
Giugno	166.415	253.413
Luglio	178.488	159.571
Agosto	72.127	63.178
Settembre	41.705	47.077
Ottobre	32.526	38.690
Novembre	18.176	34.670
Dicembre	17.144	71.205
TOTALE	656.745	920.685

Il primo dato che emerge è l'aumento di lavoratori stagionali nel 2021, rispetto al 2020. È inteso che i dati riflettono anche gli effetti della pandemia sull'economia italiana. Anche le assunzioni a tempo indeterminato sono aumentate nel 2021, ma in percentuale inferiore rispetto ai dati sugli stagionali. È possibile notare, infine, che la maggior parte delle assunzioni stagionali avvengono tra giugno e agosto, ovvero durante i periodi estivi.

Mese		Totale	Aumento
Assunzioni a tempo indeterminato	2020	1.007.213	
	2021	1.153.920	15%
Assunzioni a termine	2020	2.574.679	
	2021	3.151.154	22%
Assunzioni in apprendistato	2020	241.379	
	2021	313.546	30%
Assunzioni stagionali	2020	656.745	
	2021	920.685	40%
<	2020	782.737	
	2021	1.015.883	30%
Assunzioni con contratto intermittente	2020	471.755	
	2021	612.378	30%
Totale	2020	5.734.508	
	2021	7.167.566	25%

Il dato più importante di questa analisi è rappresentata dalla crescita delle assunzioni stagionali, tra il 2020 e il 2021, superiore a tutte le altre tipologie di assunzioni presenti in tabella.

Un altro dato significativo è rappresentato dalla trasformazione dei rapporti di lavoro in contratti a tempo indeterminato.

Mese	Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine		<i>di cui da rapporti stagionali</i>		<i>di cui da rapporti somministrati</i>	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Gennaio	84.745	51.587	1.000	512	1.103	954
Febbraio	47.750	30.537	431	241	825	642
Marzo	40.439	31.457	449	254	1.383	715
Aprile	30.861	32.812	232	287	570	1.480
Maggio	31.579	32.413	224	390	544	1.252
Giugno	34.142	37.595	343	565	509	1.217
Luglio	40.106	47.023	490	747	644	1.564
Agosto	31.669	32.192	367	475	470	826
Settembre	41.335	45.631	729	1.132	514	1.093
Ottobre	46.226	58.423	1.066	1.791	824	1.758
Novembre	35.196	48.253	629	1.580	687	2.125
Dicembre	94.404	70.336	1.060	1.114	3.274	4.173
Totale gen - dic	558.452	518.259	7.020	9.088	11.347	17.799
TOTALE	558.452	518.259	7.020	9.088	11.347	17.799

I lavoratori stagionali trasformati a tempo indeterminato sono un numero nettamente inferiore rispetto ai contratti a termine pure che vengono trasformati (rispettivamente 9.088 e 18.259 contratti).

Di seguito, viene riportato il numero dei rapporti di lavoro stagionale cessati.

Mese	Cessazioni di rapporti stagionali	
	2020	2021
Gennaio	37.317	15.851
Febbraio	24.263	15.939
Marzo	65.616	22.279
Aprile	12.138	20.929
Maggio	10.927	32.370
Giugno	26.566	52.801
Luglio	39.216	58.141
Agosto	104.088	117.600
Settembre	224.849	272.622
Ottobre	106.813	132.621
Novembre	34.463	53.096
Dicembre	35.514	48.834
Totale gen - dic	721.770	843.083
TOTALE	721.770	843.083

Il numero di cessazioni, complessivamente, è pressoché simile a quello di nuovi rapporti di lavoro stagionale attivati.

Emerge, inoltre, che i rapporti di lavoro cessano soprattutto tra agosto e ottobre, mentre i dati a inizio anno, tra gennaio e febbraio, sono estremamente inferiori. Il che testimonia il fatto che le assunzioni stagionali vengono utilizzate soprattutto durante la stagione estiva.

I dati sono pressoché simili se prendiamo in considerazione il periodo gennaio – ottobre 2022.

Nuovi rapporti di lavoro attivati per mese

Mese	Assunzioni stagionali	
	2021	2022
Gennaio	23.514	32.362
Febbraio	20.364	32.282
Marzo	23.226	80.358
Aprile	39.491	120.041
Maggio	146.548	144.222
Giugno	253.754	219.050
Luglio	159.957	136.879
Agosto	63.455	54.986
Settembre	47.233	46.497
Ottobre	38.864	42.088
Novembre	35.132	
Dicembre	72.650	
Totale gen - ott	816.406	908.765
TOTALE	924.188	

Variazioni contrattuali di rapporti di lavoro

Mese	Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine		di cui da rapporti stagionali		di cui da rapporti somministrati	
	2021		2021	2022	2021	2022
Gennaio	51.861	91.027	528	1.291	955	1.642
Febbraio	30.634	47.218	242	514	641	1.427
Marzo	31.564	55.437	254	779	713	2.165
Aprile	32.949	57.900	289	911	1.479	2.167
Maggio	32.535	56.649	395	1.125	1.252	2.273
Giugno	37.734	71.422	575	1.280	1.216	3.749
Luglio	47.171	66.081	752	929	1.564	2.319
Agosto	32.223	44.923	476	602	825	1.524
Settembre	46.024	63.136	1.138	1.174	1.092	2.060
Ottobre	59.086	74.308	1.804	2.076	1.760	2.438
Novembre	49.073		1.592		2.129	
Dicembre	72.528		1.141		4.187	
Totale gen - ott	401.781	628.101	6.453	10.681	11.497	21.764
TOTALE	523.382		9.186		17.813	

Cessazioni di rapporti stagionali

Mese	Cessazioni di rapporti stagionali	
	2021	2022
Gennaio	15.863	39.163
Febbraio	15.968	21.320
Marzo	22.294	51.474
Aprile	20.941	55.554
Maggio	32.399	41.340
Giugno	52.830	58.151
Luglio	58.319	59.825
Agosto	117.794	120.997
Settembre	273.471	287.048
Ottobre	133.061	150.007
Novembre	53.515	
Dicembre	50.280	
Totale gen - ott	742.940	884.879
TOTALE	846.735	

Variatione netta dei rapporti di lavoro in essere

Mese	Variatione netta rapporti di lavoro stagionali(4)	
	2021	2022
Gennaio	7.118	-8.101
Febbraio	4.148	10.444
Marzo	675	28.094
Aprile	18.257	63.565
Maggio	113.752	101.745
Giugno	200.336	159.605
Luglio	100.870	76.109
Agosto	-54.820	-66.619
Settembre	-227.392	-241.741
Ottobre	-96.018	-110.008
Novembre	-19.989	
Dicembre	21.220	
Totale gen - ott	66.926	13.093
TOTALE	68.157	

Capitolo III: La stagionalità: contesto normativo

3.1. Cenni normativi

Principali fonti normative
> D.lgs. n. 368 del 2001
> Legge n. 247 del 2007
> Legge n. 133 del 2008
> Legge n. 183 del 2010
> Legge n. 92 del 2012 (c.d. Legge Fornero)
> Decreto legge n. 76/2013 , convertito in Legge 99 del 2013
> Decreto legge n. 34/2014 , convertito in Legge 78/14
> D.lgs. n. 23 del 2015 disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti decreto attuativo della Legge Delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act)
> D.lgs. n. 81 del 2015 disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni decreto attuativo della Legge Delega n. 183/2014 (c.d. Jobs Act)
> Legge n. 96 del 9 agosto 2018 di conversione del D.L. n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le attività stagionali sono quelle individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, nonché le ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Attualmente, l'elenco delle attività stagionali è contenuto nel Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, oltre alle ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Peraltro, sulla disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dalla contrattazione collettiva è possibile consultare i chiarimenti resi dall'INL con nota n. 413 del 10 marzo 2021.

La disciplina del lavoro stagionale si rinviene in diverse fonti normative.

In primo luogo, sono contemplate delle deroghe rispetto a quella dettata

per il contratto a tempo determinato.

Infatti, le disposizioni in tema di proroghe o rinnovi del contratto a termine non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali (art. 21, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015). Anche le previsioni relative al limite numerico previsto per le assunzioni a tempo determinato non si applicano alle attività stagionali (art. 23, comma 2, lett. c, D.Lgs. n. 81/2015).

Inoltre, il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali (art. 24, comma 3).

3.2. Da dove si parte

L'art. 1 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (che ha ripreso l'art. 1 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368), recita testualmente "*il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro*". Da ciò è dipesa, quindi, la necessità di prevedere dei limiti all'utilizzo delle altre forme di lavoro subordinato come è avvenuto per il contratto a tempo determinato.

Peraltro, la clausola 5 della direttiva comunitaria 1999/70 CE del Consiglio del 28 giugno 1999, di recepimento dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, aveva imposto agli stati membri di introdurre "una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti".

L'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 in recepimento dei suddetti limiti imposti fondava la legittimità dell'apposizione del termine sulla necessaria sussistenza di ragioni oggettive di natura temporanea. Alla contrattazione collettiva era riconosciuta, poi, la facoltà di introdurre limiti percentuali all'utilizzo di tale forma contrattuale, tranne che nei casi per i quali ciò fosse espressamente vietato.

Erano, altresì, vietate le assunzioni a tempo determinato per sostituire lavoratori in sciopero, e nelle unità produttive in cui nei sei mesi precedenti si fosse proceduto a licenziamenti collettivi, a sospensioni dal lavoro o a

riduzioni di orario, per lavoratori adibiti alle mansioni per le quali si intendeva procedere all'assunzione a termine.

Ciascun contratto di lavoro a tempo determinato non poteva avere una durata superiore a tre anni, e tra ciascun contratto di lavoro a termine doveva intercorrere un periodo minimo di dieci giorni (ove il precedente contratto fosse stato di durata fino a 6 mesi) o di venti giorni (in caso di precedente contratto avente una durata superiore).

Era stato fissato, quindi, un limite temporale complessivo, in ottemperanza della direttiva citata, individuato in 36 mesi che, tuttavia, poteva essere derogato dalla contrattazione collettiva.

In caso di inottemperanza delle disposizioni previste il legislatore aveva previsto specifica sanzione consistente nella trasformazione del contratto di lavoro in contratto a tempo indeterminato e con il risarcimento del danno subito dal lavoratore (art. 32, legge 183/2010).

L'art. 20 del d.lgs. n. 81/2015, poi, ha mantenuto i divieti di stipulazione del contratto a termine previsti dalla disciplina precedente, con la precisazione che la loro violazione avrebbe determinato la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

32

Inoltre, l'art. 21 ha conservato la previsione secondo la quale il mancato rispetto degli intervalli temporali previsti in caso di riassunzione dello stesso lavoratore a tempo determinato, avrebbe comportato la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il successivo art. 23, ha previsto, altresì, un limite percentuale all'utilizzo del contratto a tempo determinato nella misura pari al 20 per cento del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione. Anche in questo caso tale limite è risultato derogabile dalla contrattazione collettiva¹⁹.

La legislazione nazionale si è mostrata, pertanto, coerente con la normativa comunitaria recependo in gran parte l'indirizzo tracciato dalla clausola 5 della direttiva.

Successivamente il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, conv. in l. 11 agosto 2018, n. 96, ha mantenuto l'impianto complessivo della disciplina vigente, limitandosi soltanto a modificare alcune disposizioni del d.lgs. n. 81/2015.

¹⁹ M. Marinelli, *Contratto a termine ed attività stagionali*, Lavoro Diritti Europa, 2019, n. 1.

Tra le modifiche è stato ridotto il periodo di libero utilizzo del contratto di lavoro a tempo determinato, per mansioni dello stesso livello e della stessa categoria legale, da 36 a 12 mesi, a condizione che questi fossero continuativi, e le eventuali proroghe non fossero superiori a 4.

L'apposizione del termine per un periodo superiore a 12 mesi (ma non eccedente i 24 mesi, a meno che la contrattazione collettiva non preveda regole differenti), la proroga del contratto oltre il predetto limite temporale, o la sottoscrizione di un secondo contratto di lavoro tra le parti, è invece ammessa, secondo l'attuale formulazione dell'art. 19 c. 1 del d.lgs. n. 81/2015, soltanto in presenza di "esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività", "esigenze di sostituzione di altri lavoratori", o "esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria".

L'utilizzo del contratto a termine ha subito, quindi, un importante irrigidimento dovuto sia ai limiti temporali più ridotti sia all'introduzione di causali più circostanziate e da incerta interpretazione.

Tali limiti imposti dal d.lgs. n. 81/2015 sono però derogabili per lo svolgimento di attività stagionali.

L'art. 19 c. 2 del d.lgs. n. 81/2015 dispone, infatti, che i contratti a termine per lo svolgimento di attività stagionali non sono sottoposti al limite temporale complessivo di 24 mesi. Il successivo art. 21 prevede poi che la proroga e il rinnovo dei contratti in questione sono ammessi anche in assenza delle condizioni alle quali viene di regola subordinata l'apposizione del termine.

Qualora sussistano esigenze produttive caratterizzate dall'elemento della "stagionalità", è possibile, quindi, stipulare più contratti a tempo determinato, anche per mansioni dello stesso livello retributivo e della stessa categoria legale, senza alcun limite temporale.

Viene meno, quindi, anche la sussistenza della condizione relativa alle esigenze produttive indicate dalla legge, che di regola sono necessarie per apporre un termine per un periodo superiore a 12 mesi. Allo stesso modo, il successivo art. 21 esenta i contratti stagionali dal rispetto dell'intervallo obbligatorio tra due diversi contratti di lavoro a termine.

Pertanto, il d.lgs. n. 81/2015 consente al datore di lavoro di stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per attività stagionali, senza dovere sottostare ad alcun limite percentuale, sia di fonte legale che di fonte contrattuale.

L'introduzione di regole diverse per le attività stagionali è collegata alle

diverse esigenze produttive oggettivamente precarie che, se fossero gestite secondo le condizioni della generalità dei contratti a termine, non favorirebbero né i datori di lavoro né i lavoratori sia in termini previdenziali che gestionali.

Inoltre, a tutela degli assunti per attività stagionali, l'art. 24 introduce un diritto di precedenza, per le nuove assunzioni da parte del datore di lavoro per le medesime attività.

3.3. Attività stagionali

Le attività stagionali sono identificate ancora oggi dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525.

Tale regolamento era stato emanato in attuazione dell'art. 1, c. 6 della Legge n. 230/1962, che affidava l'individuazione delle suddette attività ad un decreto del Presidente della Repubblica, da adottare su proposta del Ministro del lavoro entro un anno dall'entrata in vigore della legge.

Sebbene la L. 230 del 1962 consentisse espressamente di modificare il suddetto regolamento, nel corso del tempo l'elenco era rimasto quasi del tutto invariato così che le attività non incluse nel regolamento, ma caratterizzate da identiche esigenze produttive (e che si svolgevano soltanto in alcuni periodi dell'anno), non potevano essere considerate come ipotesi legittime di apposizione del termine al contratto di lavoro.

Successivamente alcuni punti del regolamento furono integrati come il punto 48 a cui erano state aggiunte alle "attività svolte in colonie montane, marine e curative" le "attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'arco solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi", in precedenza escluse (Cass. sez. lav., 12 ottobre 2006, n. 21825).

Inoltre, si era posto il problema se nel n. 36 del D.p.r. 1525 del 1963 potessero rientrare quelle attività che, pur protraendosi per tutto l'anno, presentassero punte di incremento della domanda in particolari periodi.

Inizialmente la giurisprudenza di legittimità aveva dato un'interpretazione restrittiva, ritenendo che la fattispecie comprendesse soltanto le attività che si aggiungevano alle normali lavorazioni aziendali, ed erano destinate fin dall'origine ad esaurirsi in un determinato periodo di tempo. Non sarebbero, invece, state incluse quelle il cui ciclo produttivo si fosse svolto nel corso dell'intero anno, sia pure con momenti di maggiore o minore produzione.

Aveva pertanto affermato che “nel concetto di attività stagionale possono ricomprendersi soltanto situazioni aziendali collegate ad attività stagionali in senso stretto, ossia ad attività preordinate ed organizzate per un espletamento temporaneo (limitato ad una stagione) e non anche situazioni aziendali collegate ad esigenze di intensificazione dell’attività lavorativa determinate da maggiori richieste di mercato o da altre ragioni di natura economico produttiva”.

L’intervento del legislatore aveva, quindi, introdotto un’ulteriore ipotesi di legittima apposizione del termine, attribuendo al datore di lavoro la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato, anche in presenza di incrementi periodici e prevedibili dell’attività lavorativa.

Infatti, l’art. 23 della l. 28 febbraio 1987, n. 56, aveva attribuito alla contrattazione collettiva nazionale il compito di individuare ulteriori ipotesi di apposizione del termine, oltre a quelle di fonte legale.

Successivamente, anche l’art. 5 c. 4 ter del d.lgs. n. 368/2001 aveva consentito ai contratti collettivi nazionali di lavoro, purché stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di aggiungere a quelle previste dal D.p.r. 1525 del 1963 ulteriori ipotesi di attività stagionale, alle quali non trovava applicazione il limite temporale complessivo di 36 mesi.

Dalla contrattazione collettiva nazionale, emerge, quindi, chiaramente che l’autonomia collettiva ha di regola considerato stagionali non soltanto le attività che si svolgono soltanto in alcuni periodi dell’anno (eventualmente integrando o specificando le previsioni del D.p.r. 1525 del 1963), ma anche quelle che, pur non avendo interruzioni, presentano incrementi periodici (anche non programmabili) della domanda, legati all’andamento del mercato.

3.4. Caratteristiche del lavoro stagionale

I contratti a tempo determinato per attività stagionali hanno, da sempre, rappresentato una fattispecie particolare rispetto all’intero della disciplina sui contatti a termine: ne sono palese testimonianza tutte le normative che si sono succedute negli ultimi 60 anni, a partire dalla legge n. 230/1962 ed al conseguente D.P.R. n. 1525/1963.

Il contratto stagionale è la forma giuridica che regola il lavoro a termine nei settori economici e nelle aziende caratterizzati dall’intensificazione della domanda in certi periodi dell’anno, legata ad esempio ad aspetti climatici o ricorrenze sistematiche.

Nell'ambito della stagionalità sono ricomprese principalmente quelle attività legate a periodi ciclici dell'anno (es: estate, inverno, ecc.).

Ma la stagionalità non interessa solo i fenomeni naturali essendo riconducibile anche alla tipologia di attività svolte.

Tra i comparti che possono essere interessati da periodi di stagionalità, rientrano le attività commerciali nei periodi di saldo e in occasione di particolari periodi dell'anno (periodo natalizio, estivo, ecc.).

Le attività stagionali devono essere individuate con DM (art. 21, c. 2, D. Lgs. n. 81/2015), tuttavia, fino all'adozione di tale decreto, si applicano le disposizioni attualmente vigenti del D.P.R. n. 1525/1963.

Di seguito l'elencazione dei settori soggetti a cicli periodici di incremento del lavoro avvenuta con Decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963:

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pigne.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa, all'aperto, del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.

17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura del sughero.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripri-

- stino arginature, mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.
 48. 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.
 49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, adde-
tto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
 50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
 51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
 52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.
 53. Attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci.

Per quanto questo ricomprenda numerose produzioni ormai non più attuali e necessiterebbe, pertanto, di una significativa revisione e aggiornamento, la strada scelta dal legislatore è stata piuttosto quella di delegare alla contrattazione collettiva il ricomprendere altre tipologie di imprese tre le attività stagionali sulla base del settore merceologico (attraverso la contrattazione collettiva nazionale), del luogo di svolgimento dell'attività (con la contrattazione collettiva territoriale, come avvenuto per esempio per le zone a prevalente vocazione turistica) o di specifiche lavorazioni interne al ciclo produttivo (attraverso la contrattazione aziendale).

Rientrano, infatti, nella definizione e conseguente gestione operativa del contratto anche tutte le previsioni contenute nella contrattazione collettiva, a cui è demandata la possibilità di prevedere ulteriori ipotesi, rispetto a quelle già indicate come stagionali dal D.P.R. n. 1525/1963, per le quali non operano alcune delle previsioni di cui al D.Lgs. 81/2015.

L'INL con la nota n. 413 del 10 marzo 2021, nel confermare la possibilità per la contrattazione collettiva di settore (da intendersi ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 come "i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dal-

la rappresentanza sindacale unitaria”), di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963, ha ribadito le ulteriori ipotesi alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2 e 23, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015”.

Per espressa previsione di legge, ai contratti a termine stagionali trova applicazione la seguente disciplina derogatoria rispetto alla disciplina ordinaria del termine.

Interruzione tra contratti

Le norme sullo “stop and go”, 10 o 20 giorni (di calendario) a seconda che il precedente rapporto abbia avuto, rispettivamente, una durata fino a 6 mesi o superiore, non trovano 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.

Di conseguenza, non si può ricondurre a tempo indeterminato un contratto per attività stagionale che sia stato rinnovato senza il rispetto dello “stacco”, come avviene per i “normali” contratti a tempo determinato.

Durata massima del rapporto a termine

Per quel che riguarda la durata massima di 24 mesi complessivi, non sussiste alcun limite di tal genere per i contratti correlati alle attività stagionali (anche in somministrazione), come si arguisce dalla lettura del comma 2 dell’art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015, con la conseguenza, chiaramente visibile nel settore alimentare ove c’è una consolidata abitudine al ricorso a tali tipologie, di rapporti stagionali rinnovati per anni ed anni.

Proroghe e rinnovi

I contratti a tempo determinato per attività stagionali possono essere prorogati o rinnovati anche in assenza delle causali (art. 21, comma 01, D. Lgs. n. 81/2015): 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 rapporti 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”.

Limiti di contingentamento

L’art. 23, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 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).

Diritto di precedenza

Il diritto di precedenza vale anche per le attività stagionali e 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.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di assunzione, ma soprattutto può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro con contratto a termine stagionale.

L'onere in capo al datore di lavoro può essere assolto anche richiamando, semplicemente, il comma 4 dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015.

Non è soggetto a 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 può emanare una disposizione dando al datore un tempo per adempiere.

La mancata ottemperanza, fermi restando i possibili ricorsi amministrativi o giudiziari, è sanzionata con una somma compresa tra 500 e 3.000 euro senza applicazione della diffida (art. 14, d.lgs. n. 124/2004).

Contributo addizionale

Per i contratti stagionali che riguardano una delle attività individuate dal D.P.R. n. 1525/1963, o dalla contrattazione collettiva antecedente il 1° gennaio 2012, non si versa il contributo dell'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, introdotto dal D.L. n. 87/2018.

3.5 Apprendistato per cicli stagionali

Il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, recante Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, ha riordinato la normativa concernente i contratti di lavoro, anche quella disciplinante l'apprendistato, abrogando il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, ma conservando l'impostazione pluralistica di quest'ultimo.

Infatti, accanto ad una struttura unitaria del rapporto di lavoro, è stata prevista una differenziazione di tre percorsi formativi:

- *apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;*
- *apprendistato professionalizzante;*
- *apprendistato di alta formazione e di ricerca.*

I tre percorsi formativi si differenziano per l'applicazione di regole diverse circa la formazione (i soggetti competenti a disciplinare la formazione, le modalità di espletamento e i contenuti della formazione) e per le condizioni di utilizzo del contratto (l'età e la durata del periodo formativo).

L'apprendistato stagionale è una particolare forma di apprendistato che prevede l'uso di contratti di lavoro a tempo determinato.

Tale tipologia contrattuale viene spesso utilizzata per i giovani:

- nelle strutture ricettive e turistiche
- nelle attività di ristorazione
- ma anche nel commercio e nei pubblici esercizi

In pratica dopo il periodo di lavoro effettivo, i giovani assunti con l'apprendistato stagionale possono proseguire il proprio lavoro nel periodo successivo in cui vengono richiamati dalla stessa azienda oppure chiamati da una nuova realtà.

Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali trova fondamento tanto in esplicite disposizioni di legge, ultimo il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, quanto nella disciplina di natura contrattuale.

Il D.Lgs. n. 81/2015, all'art. 44, comma 5, prevede una rilevante deroga al principio generale della natura a tempo indeterminato dell'apprendistato. Stabilisce, infatti che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

La legge permette, quindi, ai CCNL di prevedere il ricorso al contratto a termine in apprendistato per i datori di lavoro che operano su cicli stagionali, comprendendo non solo le attività produttive concentrate solo su determinati periodi dell'anno, ma anche i settori delle attività produttive che si intensificano in determinati periodi dell'anno.

I CCNL possono stabilire poi la durata massima entro la quale si deve concludere l'apprendistato nel corso dei diversi anni, in quanto il percorso formativo si realizza per sommatoria, cumulando le differenti prestazioni

rese nelle stagioni e fruendo delle aliquote ridotte previste per gli apprendisti.

Le regole per l'apprendistato stagionale seguono in linea generale quelle previste per ogni tipologia di apprendistato che si può svolgere e ha anch'esso una durata compresa tra 6 e 36 mesi.

I datori di lavoro, al fine di procedere con ulteriori assunzioni in apprendistato, sono tenuti a "stabilizzare" una percentuale di lavoratori che hanno terminato il proprio periodo formativo.

Tale onere è disciplinato dalle parti sociali, che sono tenute ad individuare forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, e dall'art. 42, c. 8, d.lgs. n. 81/2015, che, per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, subordina l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Infine, le attività stagionali non sono soggette all'onere di stabilizzazione ma i lavoratori apprendisti maturano il diritto di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro (ML interpello n. 5/2013 - prot. n. 37/0002615).

Capitolo IV
La stagionalità
nella contrattazione collettiva

4.1. La stagionalità nei CCNL

La “stagionalità” è un termine che fa parte delle relazioni di lavoro già da tantissimi anni: era il 10 settembre 1923 quando il Regio Decreto n. 1957 prevede che le 8 ore massime giornaliere di lavoro, nonché le 48 ore settimanali, potessero essere derogate in presenza di esigenze tecniche o stagionali. Venne permesso di fatto che per ragioni di stagionalità l’orario massimo di lavoro potesse arrivare a 10 ore giornaliere e 60 settimanali. Tali flessibilità andavano poi fatte ricadere entro un limite temporale che variava da un minimo di 2 ad un massimo di 6 mesi, in base al settore o al tipo di lavorazione.

Sono quasi 100 anni che il legislatore ha così adottato una disciplina speciale per le attività stagionali: l’intento è sempre stato quello di agevolare le aziende aperte tutto l’anno che operano in settori caratterizzati da picchi di lavoro solo in alcuni periodi, permettendo loro una maggiore flessibilità di personale impiegato, disciplinandole distintamente dalle altre attività.

Le trasformazioni del mercato del lavoro negli ultimi decenni sono state molteplici e di grande impatto nel sistema produttivo. Il legislatore, nonostante non abbia mai aggiornato con un nuovo decreto ministeriale l’elenco delle attività, ha permesso alla contrattazione collettiva, sia nazionale che di secondo livello, di delimitare il perimetro della stagionalità. Fu così che i contratti collettivi iniziarono, dapprima grazie al D.Lgs. n. 368/2001 e successivamente al D.Lgs. n. 81/2015, ad individuare la stagionalità sia a livello nazionale che aziendale. La stagionalità come intesa nelle relazioni di lavoro ha tuttavia un significato diverso da quello usato nel linguaggio comune. Nel linguaggio giuridico, essa è prettamente collegata ai periodi dell’anno in cui l’azienda, per motivi legati al settore o al mercato dove opera, subisce un incremento dell’attività produttiva, quindi di bisogno di maggiore personale.

I contratti per attività stagionali, così come individuate dagli accordi collettivi, non sono tuttavia esonerati dal contributo addizionale Naspi del 1,4% né tantomeno dal contributo del 0,5% introdotto dal recente decreto dignità in occasione di ciascun rinnovo, ciò nonostante la relazione tecnica della Legge 92/2012, al punto 4.3, stava già valutando di esonerare dal pagamento del contributo addizionale anche tali contratti. In tal modo, il legislatore ha aumentato il costo del lavoro a quelle aziende che, da un lato sono obbligate a riassumere lo stesso lavoratore, nel rispetto del diritto di precedenza disposto all’art. 24 del decreto 81/2015, e dall’altro a versare il 0,5% in più a titolo contributivo ogniqualvolta l’azienda rinnova il contratto.

In seguito all'introduzione dei nuovi limiti imposti all'utilizzo del contratto a termine dal decreto dignità, si è assistito alla nascita di molteplici accordi in termini di stagionalità, sia a livello nazionale che aziendale. Questo fenomeno si registra nell'andamento dei rinnovi dei contratti nazionali in Italia²⁰.

Inoltre, la lunga pandemia da COVID, che all'atto di redazione del presente articolo appare in fase di (momentanea?) remissione, ha riproposto con forza il tema della necessità di attivare strumenti agibili e flessibili per far fronte alle tante variabili che accompagnano la vita delle imprese e dei lavoratori²¹. Va dato atto al Legislatore dell'emergenza di aver colto la necessità di alleggerire le (troppe) regole e rigidità del contratto a termine, anche se con provvedimenti non sempre coordinati e, in alcuni casi, distonici rispetto all'obiettivo auspicato. La ripresa della (cosiddetta) "normalità" necessiterà di far te-soro di questa esperienza, in modo auspicabilmente non ideologico, evitando di esaltare i provvedimenti con denominazioni e definizioni che non appartengono alla cultura giuridica, ma soprattutto cercando, nel confronto politico, regole il più possibile condivise e durature.

Gli accordi sulla stagionalità hanno interessato numerosi settori che vanno dall'industria, al terziario di mercato.

4.1.1. Il commercio

Nel settore Terziario, Distribuzione e Servizi, con l'accordo del 17 aprile 2019, le Parti firmatarie del CCNL – Confcommercio-Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil – confermano la piena applicabilità della disciplina della stagionalità così come prevista all'articolo 66-bis del CCNL (ora art. 75) sull'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano assunzioni per stagionalità, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL, con apposito accordo. Uguale intesa è stata sottoscritta da Confesercenti con le medesime organizzazioni sindacali in data 27 maggio 2019.

Art. 75 (già art 66-bis) – Contratti a tempo determinato in località turistiche

Le Parti, preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo

²⁰ Si vedano i rapporti annuali di Adapt, *La contrattazione collettiva in Italia*.

²¹ A. TARZIA, *La lunga marcia del lavoro stagionale Prospettive post pandemiche*, Adapt University Press, 2021, WP n. 9.

quanto previsto dall'elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, concordano che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art. 23, co. 2, lett. c) del D.Lgs. n. 81/2015.

Le Parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Le Parti, infine, a seguito delle modifiche intervenute al quadro normativo di riferimento hanno sottoscritto un verbale di intesa in data 17 aprile 2019 a cui fanno espressamente rinvio.

Importante accordo quello avvenuto nel settore dei centri di assistenza fiscale (CAF). Il 19 febbraio 2019 è stato sottoscritto da Confcommercio e dalle organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl E Uiltucs Uil l'accordo nazionale sulla definizione di attività stagionale valido esclusivamente per i centri di assistenza fiscale. Le parti hanno così attuato l'opportunità offerta dal legislatore nel disciplinare la successione dei contratti a termine e gli intervalli temporali da osservare tra un contratto e l'altro, ha specificato che tale disposizione non opera nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate dal DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Pertanto, ha demandato alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere eventuali integrazioni e specificità delle attività stagionali ulteriori rispetto a quelle definite dal predetto decreto.

L'Accordo ha stabilito, quindi, che le campagne fiscali legate alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali ed attività connesse, e/o eventuali nuove attività con le medesime caratteristiche, rientrano a pieno titolo tra le attività a carattere stagionale.

Nel richiamare un precedente accordo sottoscritto dalle stesse parti nel febbraio 2010, l'intesa ha previsto che tale attività, che richiede un incremento dell'organico superiore alle disposizioni contrattuali, si concentra di norma in un periodo che va da gennaio a luglio, pertanto si protrae per una durata di 7 mesi.

È prevista, inoltre, la possibilità di rinviare al secondo livello di contratta-

zione l'estensione del predetto periodo anche al mese di dicembre. È stato, infine, regolato il diritto di precedenza dei lavoratori stagionali rispetto alle assunzioni per le campagne successive, purché ne segnalino la volontà per iscritto entro 3 mesi dalla conclusione del rapporto.

Anche il rinnovo del CCNL sottoscritto tra Fiavet, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, per le imprese di viaggi e turismo del 24 luglio 2019, recepisce la disciplina sull'apprendistato per cicli stagionali stabilendo che è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione, fermo restando il limite massimo di durata previsto dal CCNL.

Inoltre, nel CCNL sono individuate le ipotesi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, facendole rientrare nella c.d. nella stagionalità contrattuale in attuazione della delega contenuta nell'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, che consente alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di stagionalità oltre a quelle previste dal vigente DPR n. 1525/1963. Tra le ipotesi di stagionalità individuate dalla disposizione rientrano anche i periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Nel settore dei Pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, con l'accordo del 7 febbraio 2019, le Parti firmatarie del CCNL – Fipe, Angem, Legacoop, Confcooperative Lavoro, Agci, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil – hanno specificato che la diretta correlazione tra l'andamento dell'occupazione e l'intensificazione dell'attività legata al flusso della clientela è una caratteristica del settore. Tali intensificazioni sono riconducibili alla stagionalità da intendersi tale non solo per le aziende che osservano nel corso dell'anno una o più chiusure al pubblico, ma anche per le aziende ad apertura annuale.

Nel settore turistico, con accordo del 31 ottobre 2018, Federalberghi, Faita, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil hanno convenuto che si considerano stagionali le attività che nel corso dell'anno osservano uno o più periodi di chiusura al pubblico. Le Parti, inoltre, istituiscono una commissione paritetica per sviluppare una maggiore specializzazione degli strumenti relativi alla stagionalità. Inoltre, le Parti specificano che l'apposizione di un termine è prevista in periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale nei seguenti casi:

- Periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

- Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- Periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Parimenti, sempre nel settore turistico, Federturismo Confindustria, Aica, Filcams-Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs-Uilm, hanno emanato un avviso comune, in data 25 giugno 2019, in cui come Parti convengono sull'opportunità di includere nell'esonero del pagamento del contributo addizionale tutte le ipotesi di stagionalità, siano esse di fonte legale che contrattuale. Le Parti auspicano altresì in sede legislativa una modifica della tutela complessiva dei lavoratori stagionali temporaneamente non occupati. Le Parti ritengono inoltre opportuno che il legislatore si attivi per favorire una destagionalizzazione dell'attività turistica con relativo beneficio sia per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro sia per il contenimento dei costi organizzativo-aziendali e per una maggiore efficienza della rete logistica nazionale.

Peculiare è il caso del CCNL delle imprese esercenti l'attività funebre, rinnovato con l'accordo del 26 gennaio 2021, in cui le Parti firmatarie – Feniolf, con l'assistenza di Confcommercio, e da Filt-CGIL, Fit-CISL e UIL trasporti – hanno normato le intensificazioni produttive e i picchi di stagionalità presenti nel settore. Applicando il rinvio operato dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, al fine di garantire una maggiore flessibilità nell'attivazione dei contratti a termine, è stata introdotta la possibilità di poter far fronte ai suddetti picchi di attività causati dall'aumento dei tassi di mortalità in determinati periodi dell'anno (da novembre a febbraio e da giugno ad agosto, per gli effetti delle condizioni climatiche stagionali), e, soprattutto, da emergenze pandemiche su scala internazionale/nazionale dichiarate dalle Autorità sanitarie competenti.

Nel settore degli impianti e delle attività sportive profit e non profit, con l'accordo del 30 maggio 2022, le Parti firmatarie – la Confederazione Italiana dello Sport, con l'assistenza di Confcommercio-Imprese per l'Italia, Slc Cgil, Fisascat Cisl e Uilcom Uil – hanno sostituito in via sperimentale e transitoria l'articolato relativo alla stagionalità e alle intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Nell'accordo, le Parti sostengono che il concetto di attività stagionale si è nel tempo modificato e ampliato estendendosi ad una stagionalità fortemente condizionata non solo da esigenze di variazioni climatiche e cicliche ma soprattutto connesse all'organizzazione di eventi, manifestazioni, gare sempre più orientate anche ad interagire con i calendari agonistici delle varie discipline sportive. In tale contesto, si vuole altresì dare risposte certe ad una domanda dell'utenza amatoriale e del consumatore finale indirizzata a con-

temperare le particolari esigenze dei calendari scolastici in funzione dell'utilizzo stagionale degli impianti.

Di conseguenza, per meglio regolamentare le intensificazioni lavorative derivanti da tali istanze, le Parti riconoscono e intendono considerare la stagionalità riconducibile a tutte le imprese degli impianti sportivi elencate nella sfera di applicazione che nel corso dell'anno di riferimento interrompano la loro attività complessiva per un periodo non inferiore ad almeno 60 giornate.

Pertanto, risulta dall'accordo dello sport che per tali aziende la stagionalità sia pienamente esigibile a livello nazionale. Mentre, per le aziende che non abbiano tale caratteristica, ovvero che non interrompano la loro attività per almeno 60 giornate nell'anno, le Parti hanno stabilito che al fine di gestire i picchi di attività lavorativa che coinvolgono tutte le imprese e gli enti, anche di carattere associativo, che operino negli impianti sportivi, le intensificazioni dell'attività lavorativa si determinano nei seguenti casi:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati ad iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività.

In questi casi, trova applicazione la disciplina relativa le attività stagionali.

49

Nel settore delle imprese esercenti servizi postali in appalto, con l'accordo di rinnovo del 14 luglio 2020, le Parti firmatarie – Fise Assoposte, Slc Cgil, Slp Cisl e Uil Poste – le Parti hanno previsto che nelle località soggette a maggiori flussi stagionali nel periodo maggio-settembre o, per tutto il territorio nazionale per il periodo 15 novembre – 15 gennaio, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato per attività stagionali. Inoltre, le parti rimandano al secondo livello aziendale altre intese che possano prevedere diverse collocazioni temporali.

Nel settore dello spettacolo e della produzione culturale, con l'accordo del 19 febbraio 2020, le Parti firmatarie – Agci Cultura, Confcooperative Cultura, Culturmedia Legacoop, Slc Cgil, Fistel Cisl e Uilcom Uil – hanno inteso le attività stagionali come quelle connesse o strumentali all'organizzazione delle peculiari attività caratteristiche del settore in cui opera la cooperativa, concentrate in determinati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche o perché connesse con tradizionali ricorrenze e festività. Sono da intendersi tali due tipologie di attività:

- Le attività educative e/o didattiche di materie artistiche, culturali e creative e multimediali;
- Le attività creative, accessorie alla preparazione, produzione e fruizione di eventi culturali multimediali e di spettacoli dal vivo e opere audiovisive, di durata prestabilita.

Nel settore dei centri estivi, con accordo del 15 giugno 2020, le Parti firmatarie – Fism, Cisl Scuola, Flc Cgil, Uil Scuola Rua, Snals Confsal – hanno raggiunto un accordo sulla stagionalità nel periodo di emergenza sanitaria Covid-19. Rappresenta un’oggettiva situazione di attività stagionale, il servizio di centro estivo, quale attività di accoglienza ludico-ricreativa, a carattere socio-educativo, svolto nei mesi di luglio e di agosto di ogni anno, successivamente alla chiusura delle attività scolastiche. Viene stabilito che i mesi soggetti a tale disciplina sono quelli di giugno, luglio e agosto. Il periodo di prova per i lavoratori stagionali non può superare sei giorni. L’accordo è sperimentale ed è scaduto il 31 agosto 2020. Successivamente, l’accordo di rinnovo, siglato in data 30 giugno 2022, non ha affrontato il tema della stagionalità.

Nel settore dei grafici editoriali, con l’accordo di rinnovo del 19 gennaio 2021, le Parti firmatarie – Assografici, Aie, Anes, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil – riconoscono carattere di stagionalità ai fini dell’attuazione delle previsioni di legge alla:

- stampa, legatoria, magazzinaggio, spedizione, gestione degli ordini e delle rese dei libri e dei saggi scolastici e manuali universitari;
- stampa, legatoria, magazzinaggio, gestione degli ordini e delle rese dei libri strenna e dei libri in genere nei tradizionali picchi distributivi e nelle campagne nazionali di promozione del libro e della lettura;
- attività logistiche ed organizzative connesse alla partecipazione a fiere nazionali e internazionali del settore editoriale;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione di cataloghi e astucci con carattere di stagionalità;
- attività di stampa, allestimento, magazzinaggio e spedizione delle agende e dei calendari.

L’azienda informa annualmente le RSU sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.

Nel settore delle pulizie e multiservizi, con l’intesa raggiunta il 9 luglio 2021, le Parti firmatarie – Anip Confindustria, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi di Lavoro, Unionservizi Confapi, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltraporti Uil – concordano che in sede di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato sarà

specificata nel contratto individuale la “stagionalità” quale causale di apposizione del termine, riconoscendo quali attività con tale caratteristica le operazioni di derattizzazione e disinfestazione. Medesima intesa sulla disciplina della stagionalità è stata raggiunta da Fnip Confcommercio in data 26 novembre 2021 con le medesime organizzazioni sindacali.

Nel settore della panificazione, sono presenti tre contratti collettivi nazionali del lavoro che prevedono le medesime previsioni in materia di stagionalità. Si tratta dei CCNL sottoscritti da Assipan Confcommercio (13 gennaio 2023), Fippa e Fiesa Confesercenti (31 maggio 2022), con le organizzazioni sindacali Flai Cgil, Fai Cisl e Uila Uil. Le Parti convengono che debba essere considerata azienda a carattere stagionale ogni singola unità produttiva autonoma sul piano organizzativo e produttivo che operi come di seguito specificato:

- unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche distinte da quella della sede della ditta e quand’anche appartenenti al medesimo comune, provincia o regione della stessa, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbiano periodi di inattività non inferiori a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;
- quelle in cui le attività, per ragioni climatiche, vanno ricondotte alla finalità di rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:
 - periodo estivo: dal 1° giugno al 30 settembre
 - periodo invernale: dal 1° dicembre al 30 marzo.
- le attività connesse a ricorrenze di eventi e festività, cui vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi. A tal fine, si individuano a titolo esemplificativo, i seguenti periodi:
 - periodo natalizio: dall’ultima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio
 - periodo pasquale: dalle due domeniche precedenti a quella successiva alla Pasqua
- le iniziative promo-pubblicitarie cui vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate;
- periodi di intensificazione dell’attività che nel corso dell’anno solare si ripetano da almeno i tre anni precedenti documentalmente attestabili e previa informativa alle RSA o RSU ove presenti. In mancanza di RSA

/RSU, l'informativa sarà fornita alle OOSS territoriali.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di sei mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Nel caso in cui nell'unità produttiva si svolgano attività stagionali o per punte di maggior lavoro ricorrenti in alcuni periodi dell'anno ed ove ciascuna di tali attività abbia una durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, le Organizzazioni sindacali firmatarie potranno comunicare, al fine di interpretarne le particolari problematiche, il nominativo di rappresentanti dei lavoratori addetti a tali attività. Fermo restando quanto previsto al precedente periodo, la suddetta facoltà potrà essere esercitata quando sussistano congiuntamente nell'unità produttiva, al momento della comunicazione, le seguenti condizioni:

- il numero degli addetti alle attività stagionali o per punti di maggior lavoro ricorrenti sia almeno pari al 10% dei dipendenti a tempo indeterminato;
- tale numero non sia comunque inferiore alle 50 unità.

Nel settore della comunicazione, con l'accordo del 16 maggio 2022, le Parti firmatarie – CNA Comunicazione e Terziario Avanzato, Confartigianato Comunicazione, Casartigiani, Clai, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil – convengono che rientrano nella stagionalità:

- le attività connesse alla pre stampa, stampa, cartotecnica, legatoria, finitura, packaging, marketing relative:
 - al periodo elettorale;
 - alle nuove collezioni del Settore Moda, Occhialeria e dell'Artistico in generale;
 - agli eventi o festività in genere e alle fiere di ogni settore di produzione e servizio;
 - all'editoria universitaria e scolastica di ogni ordine e grado;
 - alle produzioni stagionali del Settore Agroalimentare e turistiche;
 - al rinnovamento dei cataloghi e delle produzioni del Settore del Mobile e dell'Arredo in genere;
 - attività amministrativo/contabili il cui picco di lavoro è determinato da scadenze cicliche e ricorrenti come previste o introdotte dalla normativa di settore vigente nel tempo (es. mod.CU, mod.770, mod.730, autoliquidazione, nuove modalità di fatturazione; ecc.).

4.1.2. Negli altri settori

Nelle cooperative sociali, con l'accordo del 21 maggio 2019, le parti fir-

matarie del CCNL – Agci Solidarietà, Confcooperative Federsolidarietà, Legacoopsociali, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fisascat-Cisl, Uil-Fpl, Uiltucs – hanno definito altre attività stagionali, oltre a quelle elencate dal DPR 1525/1963, ossia:

- connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore in cui opera l'impresa;
- concentrate in periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizioni e consolidate ricorrenze e festività e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Inoltre, Parti riconoscono a titolo semplificativo le seguenti attività con carattere di stagionalità:

- centri estivi, campi scuola, e attività di accoglienza nei servizi a carattere residenziale durante la chiusura delle scuole;
- potenziamento della ristorazione in coincidenza con particolari momenti dell'anno (estivi e invernali);
- attività di servizi in territori interessati da flussi turistici.

Nel settore del Trasporto aereo, in data 19 novembre 2018, le Parti firmatarie del CCNL – Assaeroporti, Assaereo, Assohandlers, Assocontrol, Federcatering, Fairo, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Ugl Trasporto Aereo – hanno sottoscritto un accordo specificatamente per le attività stagionali. È interessante quanto le Parti hanno accordato in premessa, secondo cui esse considerano la stagionalità un connotato strutturale del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali. In particolare, hanno carattere stagionale le attività svolte da imprese in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodi dell'anno. A tali imprese, è consentita la stipula di contratti stagionali per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di ulteriori quattro mesi nei periodi diversamente distribuiti. È stato introdotto un limite quantitativo di assunzioni pari al 15% rispetto al personale a tempo indeterminato, ma solo per le imprese che facciano concomitante utilizzo di lavoratori somministrati a tempo determinato.

Nel settore del trasporto a fune, con l'accordo del 15 aprile 2019, le Parti firmatarie del CCNL – Anef, Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uil Trasporti, Savt Trasporti – hanno convenuto che sono a considerarsi stagionali tutte le attività svolte dalle aziende ed enti esercenti attività di trasporto a fune. In tal modo le Parti hanno inteso che le aziende applicanti il CCNL, che esercitano at-

tività di trasporto a fune, sono da ricondurre sotto la disciplina della stagionalità e, pertanto, a ogni contratto a tempo determinato da esse sottoscritto si può adottare quanto previsto per legge alle attività di carattere stagionale, senza la necessità di apposizione di alcuna causale giustificativa. Inoltre, con il medesimo accordo le Parti hanno disciplinato a livello nazionale il contratto di apprendistato in cicli stagionali. Possono essere assunti con contratto di apprendistato in cicli stagionali i lavoratori destinati a svolgere mansioni proprie delle figure professionali inquadrate nei livelli VI°, V°, IV° e III° dell'inquadramento.

Nel settore del legno e dell'arredo, con l'accordo di rinnovo del 19 ottobre 2020, le Parti firmatarie – Federlegno arredo, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil – hanno concordato che sono attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizioni e consolidate ricorrenze o festività. Al riguardo, le Parti hanno individuato le fattispecie produttive rispondenti ai criteri concordati:

- lavorazioni boschive e forestali;
- segherie;
- allestimenti di ferie, stands e decorazioni, cartellonistica;
- fabbricazioni e installazioni di tende, zanzariere e ogni altra schermatura solare;
- fabbricazione di edifici prefabbricati in legno customizzati e/o su ordinazione e/o su impegno o commessa;
- fabbricazione di imballaggi a contatto con alimenti;
- lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;
- fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;
- fabbricazione di gioiostre e altalene;
- fabbricazione di mobili per esterno/giardino;
- fabbricazione di articoli per l'arredo urbano in qualunque materiale (panchine, recinzioni, ecc.);
- fornitura con o senza posa di tende temporanee e di architetture tessili;
- fornitura con o senza posa di palchi, di attrezzature per lo spettacolo e per l'audio-video.

Di rilievo la previsione di una procedura specifica per l'assunzione di lavoratori stagionali nel settore.

Le aziende che attiveranno per la prima volta stagionali ai sensi dell'ac-

cordo di rinnovo, dovranno comunicarlo preventivamente alle RSU o alle organizzazioni sindacali territoriali, tramite PEC. A seguito della comunicazione, le Parti si incontreranno in modo tale che l'azienda possa fornire informazioni circa le tempistiche temporali e/o cicliche dei mesi dell'anno ed i reparti o comparti dell'azienda interessati. Inoltre, forniranno informazioni sulla previsione sul numero e durata dei contratti, le professionalità richieste, le fattispecie produttive per le attività stagionali (tra quelle indicate nel CCNL e sopra riportate). Con cadenza annuale, le aziende convocano i sindacati in modo tale da fornire un'informativa sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata e sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso (di norma le parti si incontrano a gennaio).

Le Parti hanno disciplinato le attività stagionali ancor più nello specifico, stabilendo una serie di ulteriori elementi di dettaglio. Innanzitutto, le assunzioni possono avvenire per l'intera azienda, per settori, per reparti o per gruppi di lavoratori, in ragione del personale coinvolto. Non sarà poi consentito di superare una durata complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe, nell'arco dell'anno solare.

Particolare, infine, l'impegno di costituire entro tre mesi dalla firma una commissione paritetica finalizzata a costruire un sistema di welfare contrattuale per i lavoratori stagionali.

Tali previsioni sono state riprese fedelmente nell'accordo di rinnovo del 31 maggio 2021, nel settore del Legno (Piccole Medie e Imprese), siglato tra Unital Confapi, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

Interessante il caso delle lavanderie industriali, in cui le Parti firmatarie – Assosistema Confindustria, Fictem Cgil, Femca Cisl e Uiltec Uil – con l'accordo del 5 gennaio 2021, hanno disciplinato la stagionalità per le sole imprese che svolgono l'attività nel settore dei servizi al turismo. Nello specifico, le Parti individuano dei caratteri di stagionalità riguardo alle attività delle lavanderie industriali che operano per le strutture turistico-ricettive e della ristorazione, nello specifico nelle lavorazioni svolte dai reparti della logistica, del magazzino, della manutenzione e della produzione. Data la stretta connessione con i flussi turistici delle aziende clienti, sono considerate attività stagionali quelle attività connesse a picchi e/o intensificazioni dell'attività produttiva non gestibili esclusivamente con le risorse presenti in azienda, con la necessità, di maggiore manodopera, spesso imprevedibile in quanto determinata, ad esempio, da flussi di domanda non programmabili a causa di clientela estera, differenza nelle ferie, cam-

biamenti climatici, eventi e manifestazioni.

In virtù di tale accordo, alle imprese è consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali di durata complessiva non superiore a otto mesi, tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro, nell'arco dell'anno.

In relazione a tali specifiche attività, ai fini dell'attivazione dei contratti stagionali, le parti dovranno individuare a livello aziendale, tra Direzione e RSU/RSA, ovvero laddove non esistenti alle organizzazioni territoriali sindacali firmatarie del presente CCNL, tramite apposita intesa, le modalità, i reparti produttivi e i periodi in cui ricollegare le intensificazioni dell'attività produttiva, tenendo conto – nelle imprese caratterizzate da attività mista – dell'incidenza proporzionale delle attività svolte nel settore dei servizi al turismo.

Nel settore della carta, con l'accordo di rinnovo del 28 luglio 2021, le Parti firmatarie – Assocarta, Assografici, Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom e Ugl – riconoscono carattere di stagionalità nelle seguenti attività:

- alla produzione di imballaggi in cartoncino litografato, cartone ondulato e imballaggi flessibili destinati alla:
 - produzione di specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno collegati a particolari festività o ricorrenze;
 - produzione di gelati, dessert, creme, pret a glacer e affini;
 - produzione di cartone ondulato e di scatole in cartone ondulato per le campagne dell'ortofrutta;
 - produzione di imballaggi, connessa a lanci promozionali di prodotti, aventi le seguenti caratteristiche: identificabilità: presenta caratteristiche distintive rispetto alla produzione normalmente realizzata (es. grafica dedicata); durata limitata nel tempo e comunque non superiore a 60 giorni, in caso di promozioni collegate a festività, eventi, concorsi o altre iniziative, salvo diverse intese con la R.S.U.;
- produzione di imballaggi flessibili per le campagne del settore alimentare di cui ai punti precedenti;
- produzione di quaderni, blocchi e ricambi per appunti, notes collati, brossurati o spiralati dedicati alla scolastica nel periodo maggio-settembre.

L'Azienda informa annualmente le R.S.U. sulle assunzioni effettuate per prestazioni stagionali.

Nel settore delle imprese metalmeccaniche artigiane, con l'accordo di rinnovo del 17 dicembre 2021, le Parti firmatarie – Confartigianato, Cna, Ca-

sartigiani, Claii, Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil – stabiliscono che è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato per esigenze di carattere stagionale per la gestione organizzativa di eventi prevedibili e ricorrenti in determinati periodi dell’anno (cosiddette punte stagionali). Tale possibilità riguarda tutte le tipologie di aziende, dunque non solo quelle che operano a ciclo produttivo discontinuo o c.d. stagionale (produzione di beni e servizi limitata ad un periodo dell’anno). Il contratto di lavoro stagionale può essere stipulato con durata fino a sei mesi.

Nel settore dell’industria orafa e dell’argenteria, con l’ ‘accordo del 23 dicembre 2021, le Parti firmatarie – Federorafi, Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil – riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell’anno, possono avere esigenze di maggior carico di lavoro connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalità della domanda. Per far fronte alle variazioni di intensità dell’attività lavorativa dell’azienda, o di gruppi di lavoratori l’azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell’anno con il superamento dell’orario contrattuale di norma sino a 45 ore settimanali e fino a un massimo di 48 ore settimanali per specifiche esigenze aziendali. A fronte del superamento dell’orario contrattuale, corrisponderà, entro un arco temporale di dodici mesi e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Inoltre, le Parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell’attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell’anno.

L’individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell’attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell’arco dell’anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d’intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti. In caso di assenza della RSU l’accordo di cui sopra sarà siglato con almeno una delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Nel settore dell’igiene ambientale, con l’accordo di rinnovo del 9 dicembre 2021, le Parti firmatarie – Utilitalia, Confindustria-Cisambiente, Legacoop Produzione Beni e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Servizi, Fise Assoambiente – hanno ridefinito il concetto di “stagionalità” che può caratterizzare il contratto a tempo determinato, con conseguente applicazione delle specifiche deroghe previste dal D.Lgs. n. 81/2015 rispetto alla disciplina generale dei contratti a termine. In particolare, si evidenzia un’estensione della nozione di stagionalità alle seguenti ipotesi:

- flussi stagionali in località di interesse turistico o climatico, di norma in coincidenza con periodi di ferie e chiusure estive/invernali;
- tradizionali e consolidate ricorrenze e festività ed eventi di carattere nazionale e internazionale, che comportano un afflusso aggiuntivo di persone e/o un'intensificazione dell'esigenza produttiva per un limitato periodo;
- sostituzione dei lavoratori assenti nell'ambito della programmazione delle ferie del personale, di norma nei periodi estivo e/o invernale.

4.1.3. Prima del Decreto “dignità”

La disciplina della stagionalità nei contratti collettivi, sebbene si sia sviluppata e diffusa a seguito delle restrizioni ai contratti a termine introdotte dal Decreto “dignità”, come visto dinanzi, in realtà ha una storia più lunga. Numerosi contratti collettivi nazionali di lavoro, anche tra i più importanti e applicati in Italia, dapprima avevano declinato il concetto di stagionalità.

Il CCNL del settore metalmeccanico – siglato tra Federmeccanica, Assistal, Fiom Cgil, Fim Cisl e Uilm Uil – ha infatti qualificato come stagionali le “attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno”. L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare. Inoltre, ciò deve essere concordato dalla Direzione aziendale con la RSU d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Una scelta analoga è stata operata dal CCNL del settore chimico-farmaceutico – siglato tra Federchimica, Farindustria, Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil, Ugl Chimici, Failc Confail, Fialc Cisl – in cui le Parti firmatarie identificano come stagionali, oltre a quelle individuate dalle norme di legge, quelle attività richieste da esigenze tecnico-produttive di tipo temporaneo e periodico ricorrenti in determinati periodi dell'anno in quanto connesse alle stagioni climatiche o a stagionalità identificate come tali nei settori “clienti”, quali a titolo esemplificativo, attività dipendenti da esigenze agricole, campagne di vaccinazione. L'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità dovute a particolari esigenze tecnico-produttive è demandata alla contrattazione collettiva aziendale che, in assenza di rappresentanza sindacale in azienda, sarà realizzata con le OO.SS. firmatarie del CCNL a livello territoriale.

Eguale, l'art. 14 del CCNL gas acqua – siglato tra Utilitalia, Anigas, Anfida, Assogas, Igas-Imprese Gas, Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil –

considera “stagionali” le “imprese che operano in località a prevalente vocazione turistica per i periodi, di norma coincidenti con i maggiori afflussi stagionali e con le festività e manifestazioni nazionali e locali, e per le attività individuate a livello aziendale”.

Il CCNL dell’industria alimentare, le Parti firmatarie – Ancit, Anicav, Assica, Assistol, Assobibe, Assobirra, Assolatte, Federvini, Mineracqua, Unaitalia, Unionfood, Flai Cgil, Fai Cisl e Uila Uil – hanno convenuto che, quando si renda necessaria l’assunzione di lavoratori stagionali o comunque necessari per punte di maggior lavoro ricorrenti con contratto a tempo determinato, al quale sarà riservata una considerazione preferenziale rispetto ad altre tipologie contrattuali, inclusa la somministrazione, il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l’inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con le RSU o i comitati esecutivi delle stesse per verificare l’esatta applicazione delle norme contrattuali e di legge.

4.2. Focus: i recenti accordi territoriali nel settore del commercio

Il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, siglato tra Confcommercio-Imprese per l’Italia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, ha disciplinato il lavoro stagionale all’articolo 75.

Preso atto che in determinate località a prevalente vocazione turistica le aziende che applicano il presente CCNL, pur non esercitando attività a carattere stagionale secondo quanto previsto dall’elenco allegato al DPR 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni, necessitano di gestire picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell’anno, le Parti firmatarie hanno concordato che i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro siano riconducibili a ragioni di stagionalità.

Le Parti concordano che l’individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, sia definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle Parti stipulanti il presente CCNL, con apposito accordo.

Per tali ragioni, le Confcommercio territoriali hanno sottoscritto, insieme alle organizzazioni sindacali territoriali, numerosi accordi sindacali che attuassero il rinvio del contratto nazionale individuando le località dove le aziende potessero assumere lavoratori stagionali.

Di seguito, vengono riportati i più recenti accordi territoriali sottoscritti nel sistema Confcommercio, in applicazione del CCNL Terziario, Distribuzio-

ne e Servizi, presenti e disponibili *open access* nell'archivio contratti del CNEL.

Regione Toscana

Di rilievo l'accordo avvenuto in regione Toscana, in data 7 aprile 2022, in materia di stagionalità, siglato tra Confcommercio Toscana, Fisascat Cisl e Uiltucs Toscana. Innanzitutto, si stabilisce che la stagionalità è fissata dal 1° aprile al 30 ottobre di ogni anno e dal 15 novembre al 15 gennaio. Nella prima fascia, i contratti di lavoro stagionale dovranno essere di almeno due mesi, mentre nella seconda fascia più corta i contratti di lavoro stagionale dovranno essere di almeno 16 giorni lavorativi, in applicazione dell'accordo.

Le Parti hanno poi individuato i comuni a prevalente vocazione turistica, suddividendoli in tre categorie: destinazioni marine, destinazioni montane, destinazioni di prossimità. Per ognuna di esse variano i periodi di stagionalità assegnati sopra indicati.

L'accordo potrà essere applicato solo previa richiesta di adesione tramite la compilazione di tutti gli allegati. In quest'ultimi, l'azienda dovrà rilasciare informazioni che riguardano non solo i contratti stagionali e a tempo indeterminato, ma anche ulteriori informazioni sulla stato occupazionale (part-time, contratti a tempo determinato, apprendisti, divisione tra maschi e femmine).

È stato previsto poi il diritto di precedenza per i lavoratori stagionali non solo sulle assunzioni a tempo indeterminato, come già previsto per legge, ma anche sulle assunzioni a tempo determinato sempre con riferimento alla mansione già espletata in esecuzione del rapporto a termine. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Provincia di Cosenza

In data 6 maggio 2022, Confcommercio-Imprese per l'Italia Cosenza, Filcams Cgil Cosenza, Filcams Cgil Pollino – Sibartide – Tirreno, Fisascat Cisl Cosenza, Uiltucs Uil Calabria, hanno sottoscritto l'accordo per il settore commercio sulla stagionalità, stabilendo che l'economia del territorio della provincia di Cosenza è fondata su attività a forte valenza stagionale i cui volumi di vendita sono fortemente legati all'andamento dei flussi turistici, con la conseguenza che anche i livelli occupazionali ne sono influenzati.

Le Parti hanno, infatti, individuato le città a prevalente vocazione turistica

, con una fitta lista di comuni ricadenti nella fascia costiera tirrenica, nella fascia costiera ionica, nel parco nazionale della Sila e nel parco nazionale del Pollino. Inoltre, i datori di lavoro con organici inferiori alle 15 unità che non esercitano un'attività a carattere stagionale ma che necessitano di gestire picchi di lavoro dal 15 giugno al 30 settembre, dal 1° dicembre al 28 febbraio e dal lunedì precedente la Pasqua alla domenica successiva, possono concludere contratti di lavoro stagionale.

Provincia di Lecce

In data 5 aprile 2022, Confcommercio Imprese per l'Italia della Provincia di Lecce, Filcams Cgil Lecce, Fisascat Cisl Lecce, Uiltucs Uil Lecce, hanno sottoscritto un accordo sulla stagionalità in quanto, secondo le Parti, la provincia di Lecce ha una naturale predisposizione turistica sulla quale, negli anni, le Istituzioni e le imprese hanno investito in termini di offerta turistica a marchio. Salento d'amare ha promosso nel mondo la capacità del territorio di legare la costruzione di un'offerta turistica alla propria identità culturale, attraverso la promozione di un forte legame tra bellezza del mare e entroterra, l'arte ed i prodotti del territorio. Anche nel settore del commercio e dei servizi di tali territori sussiste l'esigenza di soddisfare la domanda di attività incentrata in determinati periodi dell'anno ovvero legata a particolari eventi, manifestazioni, festività.

Per queste ragioni, le Parti hanno individuato numerosi comuni nel territorio caratterizzati da tali esigenze.

Regione Marche

Con accordo siglato in data 4 aprile 2022, Confcommercio Marche, Filcams Cgil Marche, Fisascat Cisl Marche e Uiltucs Marche, le Parti hanno individuato i comuni a prevalente vocazione turistica. Dall'accordo si evince che l'intento delle Parti è stato quello di individuare le aziende con sede o unità locale nei comuni costieri delle Marche o semplicemente in zone non cosiddette turistiche ma collegate al flusso turistico stagionale, che sono fortemente condizionate con un'attività stagionale concentrata nel periodo estivo, con la conseguenza che anche i livelli occupazionali ne sono influenzati o ne dipendono.

Provincia di Rimini

In data 9 marzo 2022, è stato siglato un accordo sulla stagionalità tra Confcommercio Imprese per l'Italia della provincia di Rimini, Filcams Cgil Rimini, Fisascat Cisl Romagna e Uiltucs Uil sede di Rimini. Anche in tal caso sono stati individuati i comuni oggetto dell'accordo, sebbene, rispetto agli

altri accordi territoriali, sono di numero significativamente limitato: Bellaria-Igea Marina, Cattolica, Misano Adriatico, Riccione, Rimini, Santarcangelo di Romagna.

Il periodo di effettiva stagionalità viene individuato dal 15 marzo al 30 settembre 2022.

Tuttavia, le Parti si impegnano ad avviare una fase di monitoraggio sull'utilizzo dei dati dei contratti e delle specifiche ulteriori esigenze di flessibilità nell'impiego di risorse lavorative nei diversi ambiti del territorio provinciale, in modo tale che potranno individuare ulteriori periodi e/o territori comunali o porzioni di territori, ad integrazione di quanto già previsto.

È previsto, inoltre, una specifica comunicazione da effettuare alla Commissione Provinciale del Terziario di Rimini da parte delle aziende che applicano le disposizioni dell'accordo.

L'accordo è vigente fino al 31 dicembre 2022.

Provincia di Ravenna

In data 8 marzo 2022, Confcommercio-Imprese per l'Italia della provincia di Ravenna, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil territoriali, hanno siglato un accordo individuando le attività a forte vocazione turistica, essendo il territorio caratterizzato dalla presenza di diverse forme di turismo, quali il turismo balneare, la città d'arte, le terme, quello caratterizzante gli eventi, logicamente anche i livelli occupazionali. Anche in tal caso, come nella provincia di Rimini, i territori individuati sono limitati: Cervia, Casola Valsenio, Brisighella, Faenza, Ravenna centro e lidi, Sant'Alberto, Riolo Terme. È previsto un monitoraggio e una verifica degli opportuni interventi entro il 31 dicembre 2022.

I periodi di effettiva stagionalità sono individuati dal 15 marzo 2022 al 15 ottobre 2022, dal 20 novembre 2022 al 31 gennaio 2023.

Provincia di Modena

In data 24 gennaio 2022, Confcommercio Imprese per l'Italia di Modena, Filcams Cgil Modena, Fisascat Cisl Emilia Centrale, Uiltucs Uil di Modena e Reggio Emilia, hanno individuato la stagionalità nei comuni di Modena, Maranello, Formigine, Fanano, Sestola, Montecreto, Riolunato, Pievepelago, Fiumalbo, Lama Mocogno, Frassinoro, Pavullo.

I periodi di effettiva stagionalità sono individuati nei seguenti:

- dal 1° aprile al 30 settembre 2022;

- dal 1° dicembre 2022 al 31 gennaio 2023;
- dal 1° aprile al 30 settembre 2023;
- dal 1° dicembre 2023 al 31 gennaio 2024.

È prevista una fase di monitoraggio ai fini di individuare tramite apposito accordo ulteriori periodi e/o territori.

Provincia di Gorizia

In data 12 aprile 2021, Confcommercio Imprese per l'Italia di Gorizia, Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs del territorio di Gorizia, hanno siglato un accordo stabilendo che sono a prevalente vocazione turistica il territorio del comune di Grado e quello compreso nella frazione di Marina Julia (situato all'interno del comune di Monfalcone).

Di rilievo la previsione secondo cui il lavoratore assunto ai sensi dell'accordo non può essere oggetto di trasferimento, presso unità produttiva situata al di fuori dei suddetti territori. Ciò può avvenire, per natura delle mansioni assegnate, solo nelle seguenti ipotesi:

- assolvimento degli obblighi di formazione del dipendente;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti. In tal caso la trasferta non può avere una durata superiore a tre settimane continue.

Il termine del diritto di precedenza viene aumentato da tre a quattro mesi.

È stato introdotto l'obbligo di comunicazione da parte dell'azienda alle Parti firmatarie, riguardo al numero di contratti stagionali stipulati.

Il periodo di stagionalità effettivo è il seguente:

- la stagione balneare, così come definita secondo le ordinanze delle amministrazioni comunali dei territori e nelle quattro settimane ad essa precedente e nelle quattro settimane ad essa successiva;
- nelle due settimane che precedono e seguono la Pasqua;
- dall'8 dicembre al 15 gennaio;
- nei quattro giorni che precedono e seguono le festività di cui alla Legge n. 260/1949 e s.m.i., nonché le festività religiose del giorno dell'Ascensione, Lunedì di Pentecoste e Corpus Domini.

Provincia di Pesaro - Urbino

In data 30 marzo 2021, Confcommercio Pesaro-Urbino, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil territoriali, hanno stabilito che tutto il territorio della provincia di Pesaro – Urbino è a carattere stagionale nel periodo compreso tra il 1° maggio e il 30 settembre di ogni anno.

Qualsiasi contratto di assunzione stagionale va inviata all'Osservatorio del lavoro istituito presso gli enti bilaterali competenti per territorio.

Nord Sardegna

In data 18 febbraio 2021, Confcommercio Imprese per l'Italia del Nord Sardegna, Filcams Cgil della provincia di Olbia-Tempio, Filcams Cgil della provincia di Sassari, Fisascat Cisl della provincia di Olbia-Tempio, della provincia di Sassari e Uiltucs Sardegna, hanno siglato un accordo sulla stagionalità. Secondo le Parti, il territorio del Nord Sardegna costituisce, grazie all'inestimabile patrimonio ambientale, archeologico e socio culturale di cui dispone, una risorsa per l'intera isola. La presenza di località a prevalente localizzazione costiera – in stretta correlazione con le zone interne – influenzano fortemente l'economia del territorio, caratterizzata dal terziario di mercato a marcata valenza stagionale, con conseguenti riflessi anche sui livelli occupazionali.

Il territorio del Nord Sardegna viene considerato dalle Parti interamente di carattere stagionale.

L'accordo si intende tacitamente prorogata di anno in anno per il periodo che intercorre tra il 1° marzo e il 31 dicembre.

Elenco degli accordi territoriali Confcommercio presenti in Archivio contratti CNEL (anni 2021-2022)

Di seguito, è riportato l'elenco degli accordi territoriali presenti nell'archivio del CNEL²², sottoscritti dalle Confcommercio territoriali, tra i quali sono presenti anche gli accordi sopra citati.

titolo	Data di sottoscrizione	Parti datoriali	Parti sindacali
Accordo settore Commercio sui contratti a tempo determinato stipulati per picchi di lavoro stagionali. Accordo territoriale per la provincia di Cosenza	06/05/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Cosenza	FILCAMS CGIL Cosenza; FILCAMS CGIL Pollino - Sibaritide - Tirreno; FISASCAT CISL Cosenza; UILTUCS UIL
Accordo Regione Toscana sui contratti a tempo determinato nelle località turistiche	07/04/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Toscana	FISASCAT CISL Toscana; UILTUCS UIL Toscana
Accordo territoriale provincia di Lecce	05/04/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Lecce	FILCAMS CGIL Lecce; FISASCAT CISL Lecce; UILTUCS UIL Lecce
Accordo Quadro Regione Marche	04/04/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Marche	FILCAMS CGIL Marche; FISASCAT CISL Marche; UILTUCS UIL Marche
Accordo territoriale provincia di Rimini	09/03/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Rimini	FILCAMS CGIL Rimini; FISASCAT CISL Romagna; UILTUCS UIL E.R. sede di Rimini
Accordo territoriale provincia di Ravenna	08/03/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Ravenna	FILCAMS CGIL territoriale; FISASCAT CISL territoriale; UILTUCS UIL territoriale
Accordo territoriale provincia di Modena	24/01/2022	Confcommercio Imprese per l'Italia Modena	FILCAMS CGIL territoriale; FISASCAT CISL Emilia Centrale; UILTUCS UIL Modena e Reggio Emilia
Accordo territoriale provincia di Gorizia (Art. 21 co. 2, D.Lgs. n. 81 del 2015 e art. 75 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi)	12/04/2021	Confcommercio Imprese per l'Italia Provincia di Gorizia	FILCAMS CGIL Provincia di Gorizia; FISASCAT CISL FVG Territorio di Gorizia; UILTUCS UIL FVG Territorio di Gorizia
Accordo territoriale provincia di Lecce (Art. 19 e ss. D.Lgs. n. 81 del 2015 e art. 75 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi T.U. del 30 luglio 2019)	30/03/2021	Confcommercio Imprese per l'Italia Lecce	FILCAMS CGIL Provincia di Lecce; FISASCAT CISL Provincia di Lecce; UILTUCS UIL Provincia di Lecce
Avviso Comune settore Commercio: località a prevalente vocazione turistica. Accordo territoriale per la Provincia di Pesaro - Urbino	30/03/2021	Confcommercio Pesaro - Urbino	FILCAMS CGIL Regionale; FISASCAT CISL Regionale; UILTUCS UIL Regionale
Accordo Quadro Regione Marche - Art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni e art. 75 del Testo Unico CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi del 30 luglio 2019	22/02/2021	Confcommercio Marche	FILCAMS CGIL Marche; FISASCAT CISL Marche; UILTUCS UIL Marche
Accordo territoriale del terziario del Nord Sardegna - Art. 21, comma 2, Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - Art. 75 CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, testo unico 30 luglio 2019	18/02/2021	Confcommercio Imprese per l'Italia del Nord Sardegna	FILCAMS CGIL Provincia di Olbia-Tempio; FILCAMS CGIL Provincia di Sassari; FISASCAT CISL Provincia di Olbia-Tempio; FISASCAT CISL Provincia di Sassari; UILTUCS Sardegna; Ente Bilaterale del Terziario

²² Ultimo aggiornamento alla data del 27 gennaio 2023.

Il caso dell'accordo territoriale per il Comune di Milano

Un accordo territoriale molto fitto e ricco di contenuti in materia di stagionalità è avvenuto in data 6 novembre 2019, tra Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza, Filcams Cgil Milano, Fisascat Cisl Milano e Uiltucs Lombardia, sebbene esso sia scaduto in data 31 gennaio 2021.

Con l'accordo le Parti intendono dare attuazione a quanto previsto all'art. 75 del CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, in tema di contratti a tempo determinato in località a prevalente vocazione turistica.

L'economia milanese, nel corso degli ultimi anni ha capitalizzato la ripresa avviatasi dopo l'evento Expo 2015, aumentando l'attrattività turistica anche attraverso l'organizzazione di eventi, manifestazioni, fiere, mostre, festività in aggiunta ai tradizionali flussi turistici. I dati dell'assessorato di Milano segnalano una crescita dei flussi turistici.- Inoltre, la scelta di Milano come una delle sedi dei Giochi Olimpici e Paraolimpici invernali 2026, nonché il Piano di Governo del Territorio (PGT) del Comune porteranno ancora più turismo negli anni successivi.

Per tali ragioni, le Parti hanno inteso che il Comune di Milano e le Aree fieristiche di Fieramilanocity e di Rho – Pero sono località a prevalente vocazione turistica, in quanto caratterizzate da un andamento economico assimilabile a quello delle attività stagionali.

66

Inoltre, per i contratti aventi come luogo di lavoro il Comune di Milano, il datore di lavoro deve rientrare in uno dei codici CSC riportati nell'accordo, ovvero: attività commerciali (701xx, 702xx, 70301), attività di musei, gestione di luoghi e monumenti storici (20101, 30101, 70706), gestione di parcheggi e autorimesse (70401), organizzazione di convegni (70708), attività di noleggio autoveicoli (70708). Inoltre i contratti devono avvenire in determinati periodi dell'anno, ovvero nel periodo natalizio (dall'ultima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio), nel periodo pasquale (dalla domenica precedente a quella successiva alla Pasqua), nel periodo estivo (dal 1° giugno al 30 settembre). Per le aree fieristiche di Fieramilanocity e Rho – Pero, invece, i datori di lavoro possono stipulare contratti stagionali per il periodo di durata delle manifestazioni e per i due giorni antecedenti e successivi al termine delle manifestazioni stesse.

Interessante che la stipula di contratti stagionali venga vietata dalle Parti firmatarie a coloro che utilizzino già il lavoro intermittente o lavoratori somministrati contemporaneamente alle assunzioni a termine ai sensi dell'accordo, nelle unità interessate e per le medesime mansioni. Inoltre, le aziende devono essere prive di RSA/RSU nell'ambito della città metropolitana di Milano. In quest'ultimo caso le Parti si incontreranno per sottoscrivere un accordo aziendale di riferimento.

Allegati

D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525

Elenco che determina le attività a carattere stagionale di cui all'art. 1, comma secondo, lett. a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 1

È approvato nel testo allegato al presente decreto e vistato dal ministro proponente, l'elenco delle attività aventi carattere stagionale per le quali, ai sensi dell'art. 1, comma secondo, lett. a), e sesto, della legge legge 18 aprile 1962, n. 230, sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, è consentito per il personale assunto temporaneamente l'apposizione del termine nei contratti di lavoro.

Allegato

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lett. a) della legge legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente l'apposizione di un termine nei contratti di lavoro.

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa.
11. Allevamento bachi, cernita ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.

18. Scorzatura del sughero.
19. Salatura e marinatura del pesce.
20. Pesca e lavorazione del tonno.
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
22. Lavorazione delle carni suine.
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
25. Produzione di liquirizia.
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
40. Cernita e insaccamento delle castagne.
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
44. Lavaggio e imballaggio della lana.
45. Fiere ed esposizioni.
46. Lavori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale).
47. Spalatura della neve.
48. 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 sessanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.

49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lettera e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

Decreto legislativo del 15/06/2015 n. 81 (da art. 19 a art. 29)

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Art. 19. Apposizione del termine e durata massima.

In vigore dal 25/07/2021

Modificato da: Decreto-legge del 25/05/2021 n. 73 Articolo 41 bis

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:(1)
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria;
 - b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.
- 1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.
 - 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo

indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.
5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Art. 20. Divieti.

In vigore dal 25/06/2015

72

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

(1) In deroga alle disposizioni di cui alla presente lettera vedi l'art. 19-bis, comma 1, D.L. 17 marzo 2020, n. 1.

Art. 21. Proroghe e rinnovi.

In vigore dal 12/08/2018

Modificato da: Decreto-legge del 12/07/2018 n. 87 Articolo 1

01. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.(1)
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

(1) In deroga alle disposizioni di cui alla presente lettera vedi l'art. 19-bis, comma 1, D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Art. 22. Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine.

In vigore dal 25/06/2015

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari

al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art. 23. Numero complessivo di contratti a tempo determinato.

In vigore dal 01/03/2020

Modificato da: Decreto-legge del 30/12/2019 n. 162 Articolo 27 bis

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
 - a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
 - b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
 - c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
 - d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
 - e) per sostituzione di lavoratori assenti;
 - f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per la realizzazione e il monitoraggio di iniziative di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, ovvero tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle

attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica o di cooperazione allo sviluppo di cui alla legge 11 agosto 2014, n. 125, possono avere durata pari a quella del progetto al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
 - a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
 - b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

Art. 24. Diritti di precedenza.

In vigore dal 25/06/2015

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai

commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Art. 25. Principio di non discriminazione.

In vigore dal 25/06/2015

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26. Formazione.

In vigore dal 25/06/2015

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27. Criteri di computo.

In vigore dal 25/06/2015

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Art. 28. Decadenza e tutele.

In vigore dal 14/07/2018

Modificato da: Decreto-legge del 12/07/2018 n. 87 Articolo 1

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del

danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 29. Esclusioni e discipline specifiche.

In vigore dal 30/06/2022

Modificato da: Decreto-legge del 30/04/2022 n. 36 Articolo 6

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
 - a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
 - b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
 - c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
 - a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
 - b) 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, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
 - c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
 - d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni

di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 23, in presenza di esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendono necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero , nel rispetto di quanto previsto nel contratto collettivo di categoria, dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, le fondazioni lirico sinfoniche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 e di cui alla legge 11 novembre 2003, n. 310, i teatri di tradizione di cui all'articolo 28 della legge 14 agosto 1967, n. 800, e i soggetti finanziati dal Fondo unico per lo spettacolo che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro delle fondazioni lirico sinfoniche possono stipulare, con atto scritto a pena di nullità, uno o più contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata che non può superare complessivamente , a decorrere dal 1° luglio 2019 , fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, i trentasei mesi, anche non continuativi, anche all'esito di successive proroghe o rinnovi. Al fine di salvaguardare i relativi cicli lavorativi e produttivi, nelle more dell'approvazione delle nuove dotazioni organiche e dell'espletamento delle procedure concorsuali, le fondazioni lirico-sinfoniche possono prorogare fino al 30 giugno 2023 i contratti di lavoro stipulati a tempo determinato nell'anno 2019 con personale artistico e tecnico in presenza di esigenze contingenti o temporanee. A pena di nullità, il contratto reca l'indicazione espressa della condizione che, ai sensi del presente comma, consente l'assunzione a tempo determinato, la proroga o il rinnovo. Detto incumbente è assolto anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche cui sia destinato l'impiego del lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Fatta salva l'obbligatorietà della forma scritta a pena di nullità, il presente comma non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate ai sensi dell'articolo 21, comma 2.

3-ter. La violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato di cui al comma 3-bis non ne comporta la conversione in contratti a tempo indeterminato. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le fondazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Interpello n. 6 / 2019

Oggetto: Istanza di interpello sull'ammissibilità della stipulazione di contratti stagionali nel settore radio televisivo, secondo l'ipotesi di cui al n. 49 dell'elenco allegato al d.P.R. n. 1525 del 1963.

La Confindustria Radio Televisioni ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questo Ministero in ordine ai limiti di utilizzabilità del d.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, che prevede la possibilità di stipulare contratti di lavoro a termine anche nelle ipotesi di "preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita", ai fini della stipulazione di contratti di lavoro stagionali nel settore radiotelevisivo.

In particolare, con il primo quesito l'istante chiede se nell'attuale ordinamento sia consentita l'assunzione con contratto di lavoro stagionale di personale artistico, giornalistico, impiegatizio e/o operaio addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita, secondo l'ipotesi prevista dal n. 49 dell'elenco allegato al d.P.R. n. 1525 del 1963, ai fini della stipulazione di contratti di lavoro stagionali nel settore radiotelevisivo.

Il secondo quesito attiene alla possibilità che il vigente ordinamento consenta alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di stagionalità, in aggiunta a quelle attualmente previste dal richiamato d.P.R. n. 1525 del 1963. Al riguardo, acquisito il parere dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

In primo luogo, occorre rilevare che l'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015 stabilisce che la disposizione in materia di pause tra contratti a termine non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali individuate da apposito decreto ministeriale, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Il medesimo comma stabilisce che, nelle more dell'adozione di tale decreto, continuano a trovare applicazione le disposizioni del d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, il quale tra l'altro al punto 49 richiama le attività concernenti "la preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1963, n. 230 addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita".

A questo proposito, con l'interpello n. 6 del 2014 questo Ministero aveva già precisato, sia pure con riferimento al quadro normativo definito dal previgente decreto legislativo n. 368 del 2001, che la finalità della disciplina contenuta nella legge n. 230 del 1962 e nel d.P.R. n. 1525 del 1963 è stata quella di implementare

le ipotesi di apposizione del termine nello specifico settore dello spettacolo, sia per il “personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli”, sia per il personale diverso come, ad esempio, il personale operaio e impiegatizio.

Il quadro regolatorio del lavoro stagionale considerato nel citato interpello n. 6 del 2014 non è stato modificato e, pertanto, fino all’adozione del decreto ministeriale richiamato all’articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, rimane confermata la possibilità di fare ricorso a contratti di lavoro stagionali anche nel settore radiotelevisivo per specifici spettacoli o serie di spettacoli, ovvero di programmi radiofonici e/o televisivi, nel rispetto di quanto previsto al punto 49 del D.P.R. n. 1525 del 1963.

Per quanto attiene al tema oggetto del secondo quesito rivolto a questa Direzione Generale, occorre anche in questo caso fare riferimento ad un precedente interpello adottato da questo Ministero, ed in particolare al n. 15 del 20 maggio 2016. In quella occasione è stato precisato che il rinvio operato dal comma 2 dell’articolo 21 “avviene in “sostituzione” dell’emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di “integrare” il quadro normativo.”.

Pertanto, rimane confermata la possibilità per la contrattazione collettiva di settore - da intendersi ai sensi dell’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 come “i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria” - di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal d.P.R. n. 1525 del 1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2 e 23, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Interpello n. 5/2013

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 – apprendistato stagionale – obblighi di stabilizzazione.

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale sulla corretta interpretazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, che introduce una particolare disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere da svolgersi "in cicli stagionali".

Più in particolare l'istante chiede la compatibilità della disposizione indicata – secondo cui "per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato" – con le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista ai fini dell'assunzione di nuovi lavoratori con tale tipologia contrattuale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Gli oneri di stabilizzazione in questione sono attualmente disciplinati sia dall'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, che rinvia alle scelte operate al riguardo dalle parti sociali, sia dall'art. 2, comma 3 bis, dello stesso Decreto, secondo il quale "l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

I rapporti tra le due diverse fonti sono stati già chiariti con circ. n. 18/2012 di questo Ministero, con la quale è stato precisato l'ambito di operatività delle discipline in questione in relazione alla dimensione aziendale.

A fronte di tali discipline l'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, in relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali rimette alla contrattazione collettiva, come già evidenziato, l'individuazione di "specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".

In sostanza, in tale ambito, il Legislatore ha dunque voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato "è un contratto di lavoro a tempo indeterminato".

Sulla base delle citate particolarità ma anche tenendo conto della evidente in-

compatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla “stabilizzazione” degli apprendisti, si ritiene che le stesse non possano ritenersi applicabili anche nell’ambito delle attività stagionali.

In tal caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.

Ispettorato Nazionale del Lavoro: Nota n. 413 del 10 marzo 2021

Oggetto: disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dal CCNL

Si forniscono i seguenti chiarimenti concernenti la tematica in oggetto, richiesti dalle associazioni di settore e rispetto ai quali è stato acquisito il parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota prot. n. 1733 del 10 marzo u.s.

In particolare, i quesiti riguardano:

- la conferma della circostanza secondo cui le deroghe alla disciplina del contratto a termine stabilite per le attività stagionali dagli artt. 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 trovano applicazione anche in riferimento alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL di settore;
- la possibilità di concludere contratti a tempo indeterminato per le imprese turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi ai sensi del D.P.R. n. 1525/1963.

A tale riguardo si osserva quanto segue.

Preliminarmente si ricorda che, nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, sono previste diverse deroghe proprio in riferimento alle attività stagionali, le quali sono individuate attraverso un ripetuto richiamo all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015. L'art. 21 in questione stabilisce che "le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525".

L'individuazione della "stagionalità" effettuata dall'art. 21, comma 2 appare dunque utilizzabile anche in relazione alle ulteriori disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 che ad esso rinviano (v. art. 19, comma 2, art. 21, comma 01, art. 23, comma 2 lett. c), art. 29, comma 3 bis).

Inoltre, in relazione alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL, basti richiamare quanto già esplicitato in precedenti interpelli del Ministero in materia (n. 15 del 20 maggio 2016 e n. 6 del 2 ottobre 2019), ovvero che il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 81/2015 al D.P.R. n. 1525 del 1963 "avviene in "sostituzione" dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo. Pertanto, rimane confermata la possibilità per la contrattazione collettiva di

settore – da intendersi ai sensi dell’articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 come “i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria” – di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2 e 23, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015”.

Infine, quanto alla possibilità da parte delle imprese turistiche stagionali che osservano un periodo di inattività nel corso dell’anno di sottoscrivere contratti di lavoro a tempo indeterminato, non si rilevano particolari criticità, né si ritiene che tali contratti possano inficiare la connotazione stagionale delle relative attività. Ciò in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere comunque una attività “programmatoria” o comunque “preparatoria” nei mesi in cui non è prevista l’apertura al pubblico.

Bibliografia essenziale

- Blossfeld, H., Buchholz, S., Hofäcker, D., Bertolini, S., Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe, in *Stato e Mercato*, 2012, n. 96, pp. 363-390.
- Casanova, M. G., Fetà, S. G., Il concetto di flessibilità del lavoro. Una interpretazione attraverso la lente giuridica ed organizzativa. Il caso di Pomigliano d'Arco, *Argomenti*, 2012, n. 35.
- Casey, C., Alach, P., «Just a Temp?» Women, Temporary Employment and Lifestyle, in *Work, Employment and Society*, 2004, n. 18, pp. 459-480.
- Cella, G. P., The Representation of Non-Standard Workers. Theory and Culture of Collective Bargaining, in *Transfer*, XVIII, 2012, n. 2, pp. 171-184.
- Corazza, L., L'outsourcing come strategia per la competitività, in R. De Luca Tamajo (a cura di), *I processi di esternalizzazione, Opportunità e vincoli*, ESI, Napoli, 2022, p. 183.
- D'Alessandro, D., Richard Sennett, flessibilità e precarietà, *Il Foglio*, 18 ottobre 2018.
- Dorigatti, L., Mori, A., Condizioni di lavoro e relazioni industriali nelle catene del valore della logistica, *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2020, n. 3.
- Faleri, C., Il lavoro ai tempi di Agricoltura 4.0 tra esigenze di stagionalità e fabbisogno di nuove professionalità, *Diritti Lavori Mercati*, 2018, n. 3.
- Kahn, L. M., Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001, in *Labour Economics*, 2010, n. 17, pp. 1-15.
- Marinelli M., Contratto a termine ed attività stagionali, *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 1.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Banca d'Italia, Anpal, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, novembre 2022.
- Pulignano, V., Doerflinger, N., De Franceschi, F., Flexibility and Security within European Labor Markets: The Role of Local Bargaining and the Different «Trade-Offs» within Multinationals' Subsidiaries in Belgium, Britain and Germany, in *Industrial and Labor Relations Review*, 2016, 69, 3, pp. 605-630.
- Regalia, I., *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Roma: Ediesse, 2009.
- Schiavo, R., La funzione della contrattazione collettiva nelle catene produttive nazionali: la necessità di un patto di filiera, *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n. 2.
- Sennett, R., *L' uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, 2016.
- Vergori, A. S., La stagionalità della domanda di servizi turistici: un'analisi economica, *Economia e Servizi*, 2010, n. 1, pp. 29-49.
- R. Voza, I contratti di lavoro ad orario «ridotto, modulato o flessibile» (parttime, lavoro intermittente e lavoro ripartito), *Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo «Massimo D'Antona»*, 2015, n. 37.

