

Riforma del lavoro a termine: una simulazione su 55 contratti collettivi di categoria

Francesco Alifano

*Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena*

Francesca Di Gioia

*Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Siena*

Giorgio Impellizzieri

*Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Michele Tiraboschi

*Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Working Paper n. 8/2023

ABSTRACT

Il presente studio ha come obiettivo quello di verificare in termini pratici il possibile impatto della riforma del contratto a termine, prospettata con il decreto-legge n. 48 del 2023, nel caso in cui la legge di conversione dovesse confermare l'intenzione del Governo di affidare integralmente alla contrattazione collettiva il compito di stabilire i casi di legittimo utilizzo di questa tipologia contrattuale oltre il limite di durata di dodici mesi.

L'analisi – condotta su un campione di 55 CCNL *ex* articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 – ripercorre le principali soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva di categoria rispetto al profilo delle causali che legittimano il ricorso a contratti a termine e anche alla somministrazione a termine nei casi in cui l'agenzia assuma il lavoratore a tempo determinato, nonché in punto di successione di contratti in ragione di proroghe e rinnovi. Viene poi affrontato anche il tema del lavoro stagionale, che a più riprese si interseca con la disciplina dei contratti a termine.

Per ciascuno dei profili esplorati la ricerca sviluppa alcune riflessioni sulle implicazioni della novella rispetto allo scenario esistente, alla data di entrata in vigore del decreto-lavoro, e alle prospettive del sistema a regime (1° maggio 2024).

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Il decreto-legge n. 48 del 2023 ha modificato la disciplina di accesso al contratto di lavoro a termine (art. 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015) affidando un ruolo centrale e (a regime, a far data dal 1° maggio 2024) totalizzante alle previsioni dei contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015 (c.d. contratti collettivi qualificati).
- La riforma interviene sulle condizioni che legittimano, ai sensi dell'art. 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, i casi di utilizzo del contratto a termine (e, a certe condizioni, anche della somministrazione di lavoro a tempo determinato) per periodi superiori ai 12 mesi, anche per effetto di proroghe e rinnovi.
- Dalla analisi della contrattazione collettiva dei principali settori economici e produttivi emergono alcune evidenti e rilevanti criticità che potrebbero paralizzare il ricorso ai contratti a termine e il loro rinnovo.
- In particolare, solo il 45,5% dei CCNL analizzati prevede espressamente delle condizioni per la stipula di contratti a termine. La maggior parte dei CCNL non contiene, allo stato, ipotesi di legittimo ricorso a questa tipologia contrattuale, così per esempio nel caso del CCNL dell'industria metalmeccanica, in quello del settore della logistica e dei trasporti e nel CCNL del terziario, distribuzione e servizi.

IL MESSAGGIO

Con il decreto-lavoro il Governo intende affidare alla contrattazione collettiva (di qualunque livello) il controllo delle assunzioni con contratti a termine nelle ipotesi di durata superiore a dodici mesi (anche per effetto di proroghe e rinnovi). Senza entrare nel merito della scelta "politica", una simulazione su un campione di 55 CCNL segnala come più della metà di essi sia sprovvista di causali o condizioni per attivare detti contratti. Per questi settori, in assenza di nuove intese collettive e non oltre il 24 aprile 2024 sarà pertanto possibile assumere a termine (durate superiori a dodici mesi) o rinnovare i contratti a termine solo previo accordo tra le parti individuali. Se la situazione dovesse perdurare, nella attesa dei rinnovi dei CCNL di categoria o di un quanto mai opportuno accordo interconfederale, a far data dal 1° maggio 2024 metà dei settori produttivi rischierebbe di non poter ricorrere ai contratti a termine (se non per mere esigenze sostitutive o per durate inferiori ai dodici mesi) e rinnovarli.

Indice

1. Contratti a termine e contrattazione collettiva: cosa cambia?	4
2. Cosa dicono i contratti collettivi? Oggetto della ricerca e nota metodologica	4
3. Le causali per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi	5
4. Le causali per la somministrazione di lavoro a termine	7
5. La successione di contratti a termine e il regime delle causali in materia di proroghe e rinnovi	8
6. La stagionalità e i principali profili connessi	10

1. Contratti a termine e contrattazione collettiva: cosa cambia?

Il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. decreto-lavoro) ha riformato la disciplina del contratto a tempo determinato. In particolare, l'articolo 24 è intervenuto sulle condizioni di ammissibilità dei contratti a termine di durata superiore a dodici mesi (anche in caso di proroghe o rinnovi), novellando l'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

La disposizione era già stata modificata dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito in legge 9 agosto 2018, n. 96 (c.d. decreto-dignità), che aveva ridotto la durata massima dei contratti a termine da trentasei a ventiquattro mesi e reintrodotta il regime della causalità per il ricorso a contratti di durata superiore ad un anno. Il decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 convertito in legge 23 luglio 2021, n. 106 (c.d. decreto-sostegni *bis*), in seguito, aveva legittimato la contrattazione collettiva a prevedere ulteriori e specifiche esigenze (seppur valide solo fino al 30 settembre 2022) per il ricorso a tali contratti.

Il decreto-lavoro ha confermato, per un verso, la durata massima dei contratti a termine (ventiquattro mesi anche a seguito di una successione di contratti), il doppio regime di a-causalità/causalità e l'ipotesi preesistente di sostituzione di altri lavoratori (art. 19, c. 1, lett. a)), assegnando un ruolo centrale alla contrattazione collettiva. Ai sensi della nuova lettera a) dell'articolo 19, comma 1, i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono individuare le condizioni in cui è ammessa la stipula di contratti di durata superiore ai dodici mesi (anche in caso di proroghe) ovvero il loro rinnovo. In assenza di specifiche previsioni della contrattazione collettiva, ma solo fino al 30 aprile 2024, le parti individuali possono comunque concludere un contratto a termine di durata superiore, ma a condizione che ricorrano «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva».

2. Cosa dicono i contratti collettivi? Oggetto della ricerca e nota metodologica

Il nuovo quadro normativo, quindi, fermo restando il regime di a-causalità infrannuale, legittima l'apposizione del termine al contratto di lavoro – oltre che per esigenze di sostituzione dei lavoratori – nei casi previsti dai contratti collettivi. Alla luce di ciò, per prevedere gli effetti del decreto-lavoro sui contratti a termine, almeno nel breve periodo, è indispensabile conoscere le clausole contrattual-collettive vigenti in materia, così da verificare se negli accordi siano già presenti delle causali o delle condizioni di ammissibilità definite dalle parti sociali. Da ciò, infatti, dipende la legittimità dei patti individuali, nonché l'agibilità dell'istituto nei diversi settori economici.

Sulla base di questa considerazione, la presente ricerca, condotta con la collaborazione dei dottorandi della Scuola di Alta formazione di ADAPT, analizza in modo sistematico 55 contratti collettivi nazionali di lavoro individuati tra quelli sottoscritti dalle associazioni sindacali confederali (Cgil, Cisl e Uil) e più applicati nei diversi settori contrattuali, secondo i dati dell'archivio Cnel-Inps.

L'analisi del materiale contrattuale è orientata a verificare l'esistenza (e la vigenza) di causali per la stipula di contratti a termine di durata superiore a dodici mesi (*infra*, § 3), nonché, al contempo, a ricostruire le condizioni eventualmente predisposte per l'utilizzo della somministrazione a termine (*infra*, § 4) e le regole concernenti proroghe e rinnovi (*infra*, § 5) e stagionalità (*infra*, § 6), vale a dire gli altri istituti attraverso cui gli operatori configurano, talvolta non senza profili di criticità, rapporti di lavoro a tempo oltre la durata massima prevista dalla legge.

Per ciascun tema, sono evidenziati dei modelli di intervento, con l'individuazione delle principali tendenze e l'esemplificazione di alcune casistiche.

3. Le causali per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi

Il primo profilo di disciplina in cui assume centralità l'azione della contrattazione collettiva attiene al regime delle causali e delle condizioni di ammissibilità per il ricorso a contratti a termine di durata superiore a dodici mesi e inferiore a ventiquattro (art. 19, co. 1, d.lgs. n. 81/2015).

L'indagine condotta evidenzia, in proposito, come solo il 45,5% dei CCNL analizzati preveda espressamente delle ipotesi per la stipula di simili contratti. Alla restante parte degli accordi "silenti" sono ascrivibili, tra gli altri, il contratto collettivo della industria metalmeccanica (sottoscritto da Federmeccanica), quello del settore della logistica e dei trasporti ed il contratto del terziario, distribuzione e servizi (sottoscritto da Confcommercio).

In tutti questi settori, come anticipato, in mancanza di interventi della contrattazione collettiva e solo fino al 30 aprile 2024, sarà comunque possibile sottoscrivere tali contratti, qualora ricorrano «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva», stabilite dalle parti individuali. Resta ferma, inoltre, l'ipotesi di sostituzione dei lavoratori, già presente nell'articolo 19, co. 1 e confermata dalla novella legislativa con la nuova lett. b-*bis*).

Fra i contratti collettivi che dettano causali per il ricorso ai contratti a termine al di sotto dei ventiquattro mesi, è possibile individuare due principali modelli di intervento.

Il primo attiene ai CCNL che richiamano le ipotesi previste dall'articolo 19, co. 1, prima del decreto-lavoro, o attraverso la riproduzione pedissequa dei loro contenuti o mediante ulteriori specificazioni, sulla base delle caratteristiche peculiari della propria attività. Appartengono a questa categoria, ad esempio, il CCNL Comunicazione per le piccole e medie imprese (sottoscritto da Unigec), che riporta testualmente le vecchie causali di legge, e il CCNL Scuola non statale (siglato da Aninsei), il quale, pur muovendo da esigenze temporanee ed estranee all'ordinaria attività e di sostituzione dei lavoratori (art.19, co. 1, lett. a) o connesse ad incrementi di attività (lett. b), all'articolo 22.1, per un verso, declina l'ipotesi di sostituzione con riferimento ai «lavoratori in servizio nell'istituto, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'istituto stesso» e per altro verso, definisce gli incrementi di lavoro quali «punte di più intensa attività amministrativa, burocratico-gestionale, tecnica, connessa alla sostituzione, alla modifica, all'adempimento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative [...]».

Esiste poi un secondo modello di intervento della contrattazione collettiva, che si sostanzia nella previsione di causali distinte e ulteriori rispetto a quelle dell'articolo 19. È il caso, fra gli altri, del CCNL Artigianato Area meccanica, che, all'articolo 25, lett. g) delinea «ulteriori causali di ricorso al contratto a tempo determinato», richiamando le «esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione», nonché le «esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari». Analogamente, il CCNL lavoro domestico, all'articolo 7, prevede, a titolo esemplificativo, l'apposizione di un termine al contratto di lavoro «per l'esecuzione di un servizio definito o predeterminato nel tempo, anche se ripetitivo», così come «per l'assistenza extradomiciliare a persone non autosufficienti ricoverate in ospedali, case di cura, residenze sanitarie assistenziali e case di riposo».

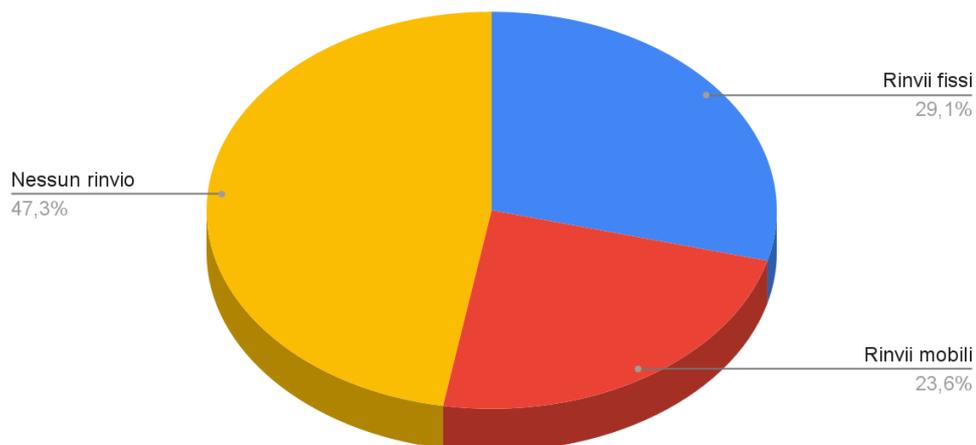
Si collocano in questo filone, infine, i contratti collettivi che definiscono causali di tipo “soggettivo”, ossia previste per l'assunzione dei lavoratori che presentino determinati requisiti e non legate ad esigenze oggettive della produzione. È il caso, ad esempio, del CCNL Edilizia, il quale, all'articolo 93, ammette la stipula di contratti a termine di durata inferiore a ventiquattro mesi, tra l'altro, per l'assunzione di «giovani fino a 29 anni e di soggetti di età superiore ai 45 anni», «cassaintegrati», «disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi», nonché di «donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile».

Dall'analisi condotta emerge, dunque, un panorama ampio ed estremamente eterogeneo di causali predisposte dalla contrattazione collettiva, da intendersi tutte pienamente operative, anche alla luce della delega ai «casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51», contenuta nell'attuale articolo 19 co. 1, lett. a), senza che sia necessario a tal fine attendere i prossimi rinnovi contrattuali.

Un elemento in grado di condizionare l'operatività di queste causali risulta, peraltro, l'eventuale rinvio, contenuto nei testi contrattuali, ad una disciplina legislativa previgente. A tal proposito, la mappatura dei contratti collettivi ha rivelato che quasi la metà degli accordi non opera alcun rimando esplicito a disposizioni di legge (47,3%), mentre una minoranza richiama genericamente la «normativa vigente» o un provvedimento legislativo e le sue «successive modificazioni» (23,6%).

Per altro verso, un contratto collettivo su tre (29,1%) realizza un rinvio “fisso”, cioè individua espressamente (e in via esclusiva) una normativa di riferimento, che a seconda dei casi risulta essere il *Jobs Act* (d.lgs. n. 81/2015), il Decreto Dignità (d.l. n. 87/2018) o il più recente Decreto Sostegni-*bis* (d. l. n. 73/2021).

La circostanza non è priva di effetti, dal momento che occorrerebbe verificare se la originaria volontà negoziale, formatasi rispetto ad un dato assetto normativo, possa considerarsi ancora valida ora che questo è mutato, ovvero se sussista un vuoto in grado di abilitare le parti individuali a sottoscrivere comunque contratti a termine al ricorrere delle «esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva» del novellato articolo 19 co. 1, lett. b). Questo pur nella consapevolezza della presenza di clausole di inscindibilità nei CCNL e che anche le previsioni sul contratto a termine erano parte di un equilibrio complessivo che ha concorso a determinare la stipula dell'intero contratto collettivo in sede di rinnovo.



Elaborazione ADAPT su un campione di 55 CCNL raccolti dalla banca dati CNEL

4. Le causali per la somministrazione di lavoro a termine

L'intervento attuato dal decreto-lavoro sul contratto a tempo determinato ha riflessi anche sulla disciplina della somministrazione di lavoro a termine: l'articolo 34, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 dispone, infatti, che, in caso di assunzione con contratto di somministrazione a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato (con la sola esclusione delle disposizioni di cui agli artt. 21, co. 2, 23 e 24). Trova applicazione, dunque, anche per i contratti a termine tra agenzia e lavoratore, l'articolo 19, co. 1, con la conseguenza che, ai rapporti in questione, si applica il regime della a-causalità per i primi dodici mesi, mentre, per i rapporti superiori ai dodici mesi - nonché per i rinnovi (in ogni caso) e per le proroghe (oltre i primi dodici mesi) - devono ricorrere le condizioni che legittimano l'apposizione del termine superiore ai dodici (ma in ogni caso non eccedente i ventiquattro) mesi, con la precisazione, contenuta nell'articolo 2, co. 1-ter del D. L. n. 87/2018, conv. in Legge n. 96/2018, che le causali di cui all'articolo 19, co. 1, «nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore». Per l'effetto di tale disposizione, quindi, in caso di somministrazione a termine, è prioritaria la verifica delle previsioni del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore.

Tenendo fermo tale quadro normativo, l'analisi compiuta sui contratti collettivi oggetto del presente lavoro ha permesso di osservare due principali modelli di intervento da parte della contrattazione collettiva.

Una prima linea di tendenza è rappresentata da quei contratti che, disciplinando le causali per cui è possibile ricorrere al lavoro in somministrazione a tempo determinato, rinviano a quanto già previsto in materia di contratto a termine. È il caso, ad esempio, del CCNL Lavoro domestico, che, all'articolo 7, dispone che «per le causali che giustificano

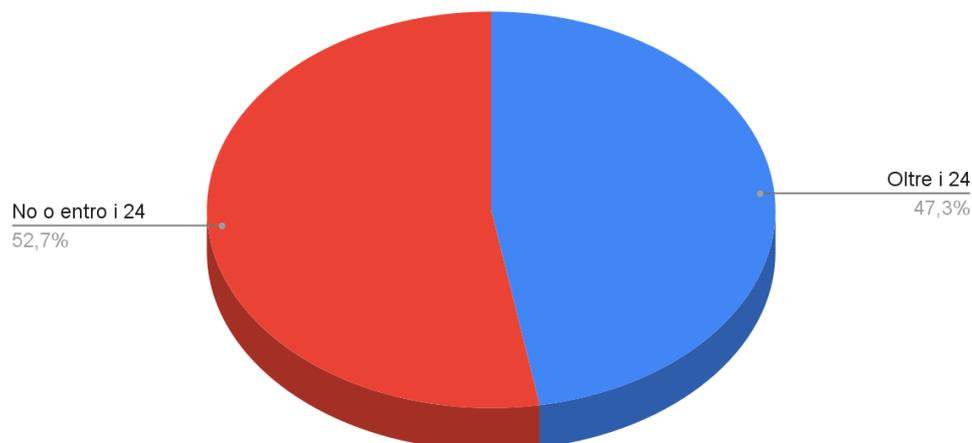
l'assunzione a tempo determinato i datori di lavoro potranno altresì avvalersi di somministrazione di lavoro a tempo determinato».

Una ipotesi diversa è rappresentata da quei contratti collettivi che prevedono, per il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, causali ulteriori e autonome rispetto a quelle previste per il contratto a tempo determinato. È un esempio in merito il CCNL Logistica, che, all'articolo 58, co. 3, dispone che «il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi: attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate; sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto». Una previsione simile è contenuta anche nel CCNL Industria edile, che, all'articolo 95, opera una distinzione sulla base della categoria legale di appartenenza dei lavoratori da assumere, disponendo differenti causali per operai e impiegati. Il contratto, infatti, prevede che «la somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi: 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori; 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale; 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa; 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale; 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione; 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti. Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo».

5. La successione di contratti a termine e il regime delle causali in materia di proroghe e rinnovi

Un altro ambito di azione della contrattazione collettiva è rappresentato dalla possibilità, tutelata dalla clausola di salvaguardia contenuta nell'articolo 19, co. 2, di prevedere una disciplina diversa da quella legale in ordine alla durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato intercorso tra datore di lavoro e lavoratore per effetto di una successione di più 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. Ai sensi dell'articolo 19, co. 2, infatti, tale durata massima non può superare i ventiquattro mesi, ma sono fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi.

Sul punto, si registra una eterogeneità di soluzioni nella contrattazione collettiva, ma è possibile dividere i contratti analizzati in due gruppi: nel 52,7% dei casi non è previsto nulla in merito oppure è previsto che la durata massima del rapporto come sopra definita non possa in ogni caso superare i ventiquattro mesi; nel restante 47,3% dei casi, invece, i contratti prevedono una durata massima eccedente i ventiquattro mesi.



Elaborazione ADAPT su un campione di 55 CCNL raccolti dalla banca dati CNEL

È un esempio del primo gruppo il CCNL dell'industria meccanica per le piccole e medie imprese (Confimi), che, all'articolo 4, lett. b, prevede, riproducendo l'enunciato legale, che «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».

Più eterogenea appare, invece, la composizione del secondo gruppo di contratti. Tra questi si registrano alcuni contratti collettivi che consentono, in contrasto con la legge, l'apposizione di un termine di durata *ab origine* superiore ai 24 mesi. Tale circostanza potrebbe spiegarsi, almeno per alcuni contratti stipulati prima dell'intervento del d.l. n. 87/2018, tenendo conto che le parti sociali hanno sottoscritto tali accordi riferendosi al quadro normativo previgente; in altri casi, invece, le parti non hanno adeguato le clausole contrattuali alla disciplina legale successiva al 2018. Un esempio di questo gruppo di contratti è fornito dal CCNL Industria alimentare, che, all'articolo 18, dispone che «per tutte le ipotesi di contratto a termine di cui all'articolo 19, co. 1, d.lgs. n. 81/2015 opera il limite di legge dei 36 mesi».

Più rispettosi del dettato normativo appaiono quei casi in cui le previsioni contrattuali, agendo nello spazio loro riservato dalla clausola di salvaguardia contenuta nell'articolo 19, co. 2, permettono che la durata massima del rapporto superi i ventiquattro mesi per effetto di successione tra contratti a termine. Tale è il caso del CCNL Industria chimica, che, all'articolo 3, lett. b, dispone che «la successione di contratti a tempo determinato in capo allo stesso lavoratore [...] non può superare la durata complessiva di 48 mesi in un arco di tempo di 5 anni, ovvero di 54 mesi in un arco temporale di 69 mesi nel caso di successione di contratti a termine e contratti di somministrazione». A tale categoria di contratti collettivi appartiene anche il CCNL Industria tessile, che, all'articolo 29, appronta una disciplina differenziata limitatamente ai lavoratori impiegati in attività tassativamente indicate, affermando che: «in base all'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo del limite di 24 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso

lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti: attività connesse alla campagna vendita in *showroom*; attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere; attività di vendita presso negozi stagionali o *temporary store*; attività di vendita stagionale o straordinaria».

Infine, si segnala che alcuni contratti collettivi contemplano specifiche causali per legittimare il superamento del limite di durata massima di ventiquattro mesi in caso di successione dei contratti. È il caso del CCNL Acconciatura ed estetica, che, all'articolo 22, dispone che «vengono individuate le seguenti specifiche esigenze e condizioni per le quali è possibile prorogare o rinnovare il contratto a tempo determinato dopo la scadenza dei primi 12 mesi e comunque non eccedente i 24 mesi: esigenze di offerta di diverse tipologie di servizi, non presenti nella normale attività e che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale».

Differente rispetto all'intervento sulla durata massima, ma comunque attinente alla disciplina della successione dei contratti, è l'intervento, ai sensi dell'articolo 21, co. 2, che alcuni contratti collettivi attuano derogando alla prescrizione legale che richiede determinati intervalli temporali in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato (c.d. *stop & go*). È il caso, ad esempio, dell'articolo 30 del CCNL Legno e arredo, che prevede un ampio catalogo di casistiche, soggettive o oggettive, per cui «non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'articolo 21 d.lgs. n. 81/2015».

6. La stagionalità e i principali profili connessi

Dopo aver ripercorso i tratti salienti della disciplina del contratto a tempo determinato, come risultanti dall'interazione tra legge e contrattazione collettiva, è opportuno ora condurre una ultima riflessione sul lavoro stagionale, tema che a più riprese si interseca con la materia in esame.

In particolare, come noto, il limite di ventiquattro mesi, previsto per la durata complessiva dei rapporti a termine, quale effetto della successione tra contratti, non si applica alle attività stagionali (art.19, co. 2). Allo stesso modo, per queste è ammesso il libero ricorso a proroghe e rinnovi contrattuali, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, co. 1 (art. 21, co. 1). Infine, la disciplina dettata per il c.d. *stop & go*, relativa agli intervalli temporali tra più contratti di durata, non trova applicazione nei confronti dei lavoratori stagionali (articolo 21, co. 2), i quali non sono neppure computati nel calcolo delle quote di contingentamento per l'assunzione a tempo determinato (art. 23).

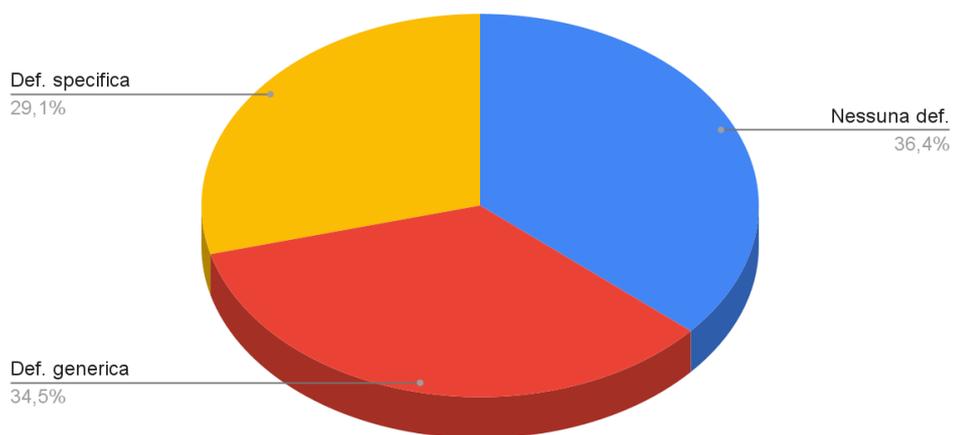
Sul piano definitorio, l'articolo 21, co. 2 rinvia, per l'identificazione delle attività stagionali, a un (mai emanato) decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché alle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino alla sua adozione, si precisa, altresì, che continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

In assenza del decreto ministeriale, dunque, un ruolo fondamentale nell'aggiornamento del catalogo delle attività stagionali di cui al D.P.R. del 1963 è stato svolto dalla contrattazione. Dall'indagine sugli accordi collettivi, è emerso, infatti, come solo il 36,4% dei contratti esaminati non contenga alcuna definizione delle attività aventi carattere stagionale. Nella percentuale maggioritaria dei testi contrattuali, invece, è possibile trovare disposizioni in materia, secondo due modelli di intervento.

Il primo attiene ai contratti collettivi che presentano solo una definizione generica di stagionalità (34,5%). Se si prescinde dai casi in cui la stessa è descritta attraverso formule tautologiche (come il CCNL Grafici, che parla di «attività di stampa [...] con carattere di stagionalità»), è possibile ricondurre a questa categoria, fra gli altri, il CCNL dell'industria meccanica, che all'articolo 4 rimanda al contenuto del D.P.R. n. 1525/1963 e precisa che «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». Analogamente, il CCNL Pubblici Esercizi (FIPE), all'articolo 89, afferma che «si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia».

Il secondo modello di intervento, invece, è riscontrabile in tutti i contratti collettivi che dettano una definizione puntuale delle attività stagionali (29,1%), attraverso la descrizione delle loro caratteristiche o il rimando ad esempi. In particolare, il CCNL dell'industria chimica, all'articolo 3, ha cura di precisare che «si 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».

Nella volontà di definire la stagionalità in modo puntuale, altri testi contrattuali elencano le attività che presentano tale carattere. È il caso del CCNL Energia e Petrolio, il cui articolo 3 stabilisce che «ai sensi dell'articolo 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, sono attività stagionali: avio rifornimento; attività GPL: in particolare ricezione e scarica del prodotto, movimentazione e stoccaggio dello stesso, imbottigliamento bombole, carica di ferrocisterne e autobotti, nonché tutti i processi di supporto collegati; [...]».



Elaborazione ADAPT su un campione di 50 CCNL raccolti dalla banca dati CNEL

In diversi casi, infine, si prevede che le ulteriori ipotesi di stagionalità, legate a particolari esigenze tecnico-produttive, siano demandate alla contrattazione collettiva di secondo livello (ad es. l'art. 75 CCNL Terziario, distribuzione e servizi e l'art. 3 CCNL industria chimica).