



La stagionalità. Nei pubblici esercizi, nella ristorazione e nel turismo esistono anche il tempo determinato e l'apprendistato stagionali

Tempo determinato, più causali dal commercio agli allevatori

Contrattazione. In diversi settori, imprese e sindacati sono intervenuti dopo il decreto lavoro per confermare l'impianto specifico dovuto a esigenze tecniche o per ampliare i casi di utilizzo oltre i 12 mesi

Pagina a cura di
Cristina Casadei

È trascorso poco più di un anno, da quanto, nel maggio del 2023 è entrato in vigore il cosiddetto decreto Lavoro (n.48/2023, conv.l.n.85/2023), che è intervenuto riformando la disciplina delle causali per l'attivazione dei contratti a termine con durata superiore a 12 mesi, dando a imprese e sindacati più spazio sulla materia fino alla fine di quest'anno. Dal commercio agli allevatori, in questi mesi, sia in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro che non, diversi settori sono intervenuti ampliando e specificando meglio la lista delle causali.

La flessibilità

Del resto si dice flessibilità, si legge anche contratti di lavoro. Storicamente è sempre stato così nelle relazioni industriali. Al netto del complesso rapporto con la legislazione vigente e delle possibili incursioni normative, le imprese e i sindacati hanno infatti definito nei negoziati specifiche clausole per coniugare la maggiore flessibilità che serve alle imprese, con l'esigenza di garantire occupazione stabile ai lavoratori. Nella flessibilità rientrano a pieno titolo i contratti a termine. Una ricerca Adapt, antecedente il decreto lavoro, aveva evidenziato che «solo il 45,5% dei contratti collettivi vigenti allora, prevedeva delle causali: non le trovavamo per esempio nel contratto dei metalmeccanici, della logistica e trasporti, del terziario distribuzione e servizi», spiegano i ricercatori Adapt Giorgio Impellizzieri e Francesco Alifano. Il fatto che oltre la metà dei contratti non prevedesse causali «significava che non sarebbe stato possibile attivare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi, almeno dopo la scadenza del regime transitorio che autorizza le parti. A un anno da quella ricerca, la situazione è cambiata», dicono Impellizzieri e Alifano. Si osservano infatti numerosi interventi, in diversi settori: si pensi, per citarne uno che ricomprende oltre tre milioni di lavoratori, al terziario, al commercio e alla distribuzione. Come affermano Impellizzieri e Alifano, «in materia da parte del legislatore c'è stato un andamento a fisarmonica, ora più rigido, ora più flessibile. Il decreto lavoro attribuisce ai contratti collettivi sottoscritti da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative la competenza a individuare le causali, è co-

munque ammesso che le parti individuali possano sottoscrivere contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi, ma solo in presenza di esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva e comunque fino al 31 dicembre».

Le causali

Quella delle causali dei contratti a termine è «una materia scottante, nella misura in cui, in assenza di previsioni collettive, potrebbe essere pregiudicata una delle leve più rilevanti per la flessibilità contrattuale», dicono Impellizzieri e Alifano. Stando al rapporto Adapt sulla contrattazione è emerso che nel 2023 non tutti i rinnovi sono intervenuti sulla parte normativa, limitandosi in molti casi a introdurre adeguamenti economici per fornire una prima risposta ai lavoratori sulla pesante dinamica inflattiva in corso, delegando a una seconda fase le modifiche dell'impianto normativo. Fatta questa premessa una questione chiave degli interventi normativi che sono stati fatti riguarda proprio i contratti a termine. Si tratta di un tema su cui i contratti si muovono nel solco delle deleghe assegnate dal legislatore. Se l'intervento del decreto-lavoro nel maggio del 2023 ha cambiato il quadro aprendo nuovi spazi di intervento per la contrattazione collettiva, alcuni esempi riferiti al 2023 e poi al 2024 aiutano a capire come si sono mosse le parti.

I settori

Il contratto allevatori (novembre 2023) ha individuato, tassativamente, i casi in cui sarà possibile stipulare contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi, rimandando a specifiche situazioni, come, i progetti nell'ambito dei programmi di sviluppo rurale nazionali o del Pnrr. Grafici editori hanno introdotto una nuova disciplina sulle

causali che prevede ben 12 ipotesi che consentono di estendere o stabilire una durata del contratto a tempo determinato superiore a 12 mesi, in linea con quanto stabilito dalla delega che il decreto lavoro assegna alle parti. Altri contratti che sono stati siglati poco prima del decreto lavoro, rimandano la regolamentazione dei contratti a termine a una fase successiva, una volta che il quadro normativo si sia consolidato. È quanto accade nel caso del contratto Penne, spazzole e pennelli e del contratto Occhiali. Di particolare interesse sono le regole sui limiti di contingentamento dei rinnovi del contratto Lavanderie industriali e del contratto Coibentazioni termiche e acustiche.

Il lavoro stagionale

Per garantire più flessibilità alle imprese nel reperimento della manodopera c'è poi la questione della disciplina del lavoro stagionale. Nell'ultima tornata negoziale ci sono stati diversi rinnovi che hanno individuato nuove ipotesi di assunzioni a termine connesse alla stagionalità che consentono di derogare ad alcuni limiti previsti per i contratti a tempo determinato. In questa direzione si sono mossi il contratto dei Consorzi agrari, quello delle Scuole dell'infanzia e servizi educativi, delle Coibentazioni termiche acustiche che ha stabilito specifiche ipotesi di stagionalità e ha lasciato aperto uno spazio alla contrattazione aziendale per individuare i casi ulteriori. Anche il contratto della gomma plastica rimanda alla contrattazione aziendale.

La discussione nel credito

Il contratto dei bancari Abi non è intervenuto sulla materia, anche perché il credito ordinario è un settore dove l'occupazione è nella pressoché totalità a tempo indeterminato. Diverso il caso dei bancari Bcc dove la materia è entrata nella discussione per il rinnovo del contratto. Il legno arredo ha confermato il sistema delle causali già vigente, in relazione alla peculiarità del settore: oltre alle attività stagionali previste dal Dpr 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale in questione sono, per esempio, quelle connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere, allestimento di stands fieristici, showroom, attività connesse a coners ed esposizioni, attività che comportano l'impiego temporaneo di professionalità già acquisite.

I servizi

Come spiegano i ricercatori Adapt, in-

vece, le Coop sociali hanno indicato commesse eccezionali, per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture durante le ferie, l'esecuzione di progetti di ricerca, le nuove attività non ordinarie, le sostituzioni di lavoratori assenti e i casi di lavoratori svantaggiati delle coop: in questo caso proroghe e rinnovi fino a 36 mesi che diventano 40 per i lavoratori svantaggiati. Il contratto Confprofessioni nelle causali ha indicato incremento temporaneo e nuove attività, confermando un contingentamento tra il 30 e il 50% e il limite di 24 mesi.

L'alimentare

L'alimentare nel contratto rinnovato nei mesi scorsi indica nelle causali l'anormale attività, come la migrazione software, la modifica dell'organizzazione degli impianti produttivi e l'attivazione di nuovi processi. Questo contratto prevede anche la delega al livello aziendale. Nel contingentamento viene indicato il tetto del 25% dei contratti a tempo determinato, oltre alla somministrazione: quanto alla successione dei contratti è fissata in 24 mesi.

Il terziario

Avvicinandoci ai giorni nostri sono rilevanti gli interventi dei nuovi contratti del commercio e della Dmo. In particolare se prendiamo il contratto Concommercio sono introdotte le causali individuate in saldi, fiere, festività natalizie, festività pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture, incremento temporaneo, oltre al rinvio alla contrattazione aziendale. Federdistribuzione ha invece previsto saldi, festività natalizie, festività pasquali, servizi innovativi, digitalizzazione, nuove aperture, incremento temporaneo, indicando una successione dei contratti di 24 mesi. Tra gli ultimi rinnovi va segnalato anche il contratto Fipe dove vengono confermati i casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, con le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere e poi i periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, come anche quelli interessati da iniziative promozionali e/o commerciali e quelli di intensificazione stagionale o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Da una ricerca Adapt antecedente il decreto-lavoro solo il 45,5% dei contratti collettivi prevedeva causali

I grafici editori hanno introdotto una nuova disciplina sulle causali che prevede 12 ipotesi per superare i 12 mesi