

TEORIA E PRATICA DEL DIRITTO

LAVORO

Riccardo Maraga

**IL CONTRATTO
DI LAVORO STAGIONALE**

tra legge e contrattazione collettiva

Prefazione di Arturo Maresca

TEORIA E PRATICA DEL DIRITTO

LAVORO

Riccardo Maraga

**IL CONTRATTO
DI LAVORO STAGIONALE**

tra legge e contrattazione collettiva

Prefazione di Arturo Maresca

INDICE SOMMARIO

<i>Prefazione di Arturo Maresca</i>	ix
<i>Introduzione</i>	xi

CAPITOLO 1

L'EVOLUZIONE STORICA DELLA DISCIPLINA DELLA STAGIONALITÀ NEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

1. La nozione di stagionalità dall'art. 2097 c.c. alla L. 18 aprile 1962, n. 230	1
2. L'elencazione delle attività stagionali dal D.M. 11 dicembre 1939 al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525	5
3. Le punte di intensificazione stagionale nel settore turistico-commerciale di cui al D.L. 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in L. 3 febbraio 1978, n. 18	13
4. Il lavoro a tempo determinato nel settore aeroportuale	16
5. La delega alla contrattazione collettiva in materia di lavoro a termine di cui all'art. 23 della L. 28 marzo 1987, n. 56	19
6. La nozione di stagionalità nella direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES	23
7. . . . e nel D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368	26
8. La stagionalità nella L. 24 dicembre 2007, n. 247 attuativa del Protocollo del 23 luglio 2007 stipulato tra sindacati e Governo	33

CAPITOLO 2

LA DISCIPLINA VIGENTE DELLA STAGIONALITÀ NEL CONTRATTO A TERMINE

1. Premessa	43
2. I contratti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali nel Codice dei contratti di lavoro, anche alla luce del Decreto Dignità	45
3. La fonte di individuazione delle attività stagionali	49
3.1. La fonte legale: le attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525	50
3.2. La fonte contrattual-collettiva: la delega alla contrattazione collettiva per l'individuazione di ulteriori attività stagionali	54
3.3. La titolarità dei vari livelli di contrattazione collettiva nella definizione della stagionalità	60

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. Milano - 2021
Via Busto Arsizio, 40 - 20151 MILANO - www.giuffrefrancislefebvre.it

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Stampato da LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

3.4. L'efficacia soggettiva degli accordi collettivi in materia di stagionalità . . .	62
4. Le deroghe previste per il lavoro stagionale rispetto alla disciplina del lavoro a termine	70
4.1. L'applicabilità al lavoro stagionale del numero massimo di proroghe	78
4.2. ... anche alla luce di una recente pronuncia di merito	79
5. Il diritto di precedenza dei lavoratori stagionali nelle nuove assunzioni tra legge ed autonomia collettiva	81
6. Il costo del lavoro stagionale. La vicenda del contributo addizionale sui contratti di lavoro atipici introdotto dalla Legge Fornero	90
6.1. L'ulteriore contribuzione aggiuntiva introdotta dal Decreto Dignità in caso di rinnovo del contratto a termine stagionale	93
6.2. L'evoluzione recente della materia	96
7. Lavoro stagionale e ammortizzatori sociali	101
7.1. Stagionalità e trattamenti di integrazione salariale	102
7.2. Stagionalità e indennità di disoccupazione	105
8. Somministrazione di lavoro per lo svolgimento di attività stagionali	108

CAPITOLO 3

STAGIONALITÀ E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. La definizione della stagionalità nel settore del terziario, distribuzione e servizi	111
2. La definizione della stagionalità nel settore metalmeccanico	114
3. La definizione della stagionalità nel settore del turismo e dei pubblici esercizi	115
4. La definizione della stagionalità nel settore chimico-farmaceutico	120
5. La definizione della stagionalità nel settore cartario	121
6. La definizione della stagionalità nel settore dell'energia e del petrolio	122
7. La definizione della stagionalità nel settore agricolo	122
8. La definizione della stagionalità nel settore dell'industria alimentare	124
9. La definizione della stagionalità nel settore del vetro	128
10. La definizione della stagionalità nel settore grafico-editoriale	128
11. La definizione della stagionalità nel settore della produzione culturale e dello spettacolo	129
12. La definizione della stagionalità nel settore legno ed arredamento	130
13. La definizione della stagionalità nel settore della cooperazione sociale	132
14. La definizione della stagionalità nel settore delle lavanderie industriali	133
15. La definizione della stagionalità nel settore del trasporto aereo	135
16. La definizione della stagionalità nel settore del trasporto a fune.	138
17. La definizione della stagionalità nel settore della logistica, trasporti e spedizioni	139

CAPITOLO 4

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ STAGIONALI E DIRITTO EUROUNITARIO

1. Premessa	141
2. La disciplina del lavoro a termine nel diritto eurounitario. Cenni	142
3. La compatibilità tra la disciplina regolatoria del lavoro a termine vigente (D.Lgs. 81/2015) e l'ordinamento eurounitario	147
4. Disciplina del contratto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali e diritto eurounitario. Un possibile contrasto?	154

CAPITOLO 5

DECADENZE E TUTELE. L'IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ STAGIONALI

1. Premessa	161
2. L'istituto della decadenza nel contratto di lavoro a tempo determinato	162
3. L'introduzione dei termini di decadenza per l'impugnazione del contratto a termine. Dubbi di legittimità costituzionale	163
4. Le novità apportate al regime della decadenza dall'impugnazione del contratto a termine dalla Legge Fornero e dal D.Lgs. 81/2015	168
5. Aspetti formali. Le modalità di impugnazione stragiudiziale e giudiziale del termine apposto al contratto di lavoro	171
6. Il perimetro applicativo dei termini decadenziali per l'impugnazione del contratto a termine prima e dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015	174
7. Successione di contratti a termine, sospensione della decadenza e decorrenza dei termini per l'impugnazione	179
8. Conversione del contratto a termine e individuazione della tutela applicabile in caso di licenziamento illegittimo	182
9. Il regime risarcitorio in casi di illegittima apposizione del termine	186
10. Impugnazione del contratto a termine per violazione dei limiti quantitativi e tutela ottenibile	193
11. Nullità civilistiche e rimedi di diritto comune: quale spazio nell'impugnazione del contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali?	199
12. Violazione dei diritti di informazione in materia di posti vacanti: azioni e tutele esperibili	205
Conclusioni	209

APPENDICE

ESTRATTO PER SETTORE DEGLI ACCORDI COLLETTIVI IN MATERIA DI STAGIONALITÀ

Verbale d'intesa 17 aprile 2019, tra Confcommercio e Filcams CGIL, Fisacat CISL, Uiltucs UIL.	213
---	-----

Accordo territoriale per aziende di Roma e provincia	214
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Savona	221
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Bolzano	237
Accordo regionale Regione Umbria	249
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Pordenone	253
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Lecce	257
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Venezia	260
Accordo regionale Regione Abruzzo	264
Accordo territoriale relativo a "Milano città turistica"	272
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Modena	279
Accordo regionale Regione Marche	283
Accordo territoriale relativo alla Provincia di Viterbo	286
Avviso comune lavoro a tempo determinato settore del trasporto a fune	289
Avviso comune ex art. 5, commi 4- <i>bis</i> e 4- <i>ter</i> , D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, settore dell'Industria Turistica	292
Avviso comune sulla stagionalità nel settore dell'Industria Turistica del 25.6.2019	293
Accordo ex art. 5, comma 4- <i>ter</i> , e comma 4- <i>bis</i> , del d.lgs. n. 368/2001, nel settore dell'industria alimentare	295
Accordo aziendale e di gestione per la disciplina dei contratti a tempo determinato in attività che risentono degli effetti della stagionalità	298
<i>Indice analitico</i>	301

PREFAZIONE

Il titolo della monografia di Riccardo Maraga individua subito i due poli di attrazione del tema della stagionalità applicata al contratto di lavoro a tempo determinato che riguardano le fonti concorrenti (la legge ed il contratto collettivo) di identificazione della natura stagionale dell'attività svolta dal datore di lavoro, destinatario di una speciale disciplina applicabile alle assunzioni a termine di lavoratori da utilizzare nell'ambito di queste attività.

Se è scontata la rilevanza che la stagionalità ha ed ha sempre avuto nella disciplina del contratto a termine dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 alle norme oggi vigenti (artt. 19 ss., D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81) è, invece, ben più complessa l'individuazione di quelle attività che, avendo natura stagionale, sono oggetto di una disciplina particolare che, per un verso, le sottrae ai vincoli legali dettati per la generalità dei rapporti di lavoro a termine specialmente in materia di proroghe, rinnovi, ma nel contempo le assoggetta ad obblighi (il diritto inderogabile di precedenza) coerenti con la periodica reiterazione delle assunzioni dei lavoratori stagionali.

Un tempo la legge (L. n. 230/1962) individuava le attività stagionali affidandosi all'elencazione tassativa contenuta nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 che elencava 52 attività prevalentemente riferite al settore dell'agricoltura ("cernita e insaccamento delle castagne" "sgusciatura ed insaccamento delle nocciole", ecc.).

Una tecnica sicuramente insufficiente già all'epoca a cogliere in tutte le sue articolazioni le attività qualificabili come stagionali, ma che palesa tutta la sua inadeguatezza di pari passo allo sviluppo, all'articolazione ed alle differenziazioni di attività, negli ambiti più diversi, collegate ad una periodicità ricorrente e prevedibile.

Il legislatore ha, quindi, dovuto prendere atto che il fenomeno della stagionalità non è affatto statico, ma dotato di una sorprendente dinamicità influenzata dai cambiamenti economici, sociali e di costume.

Di qui la necessità di modificare le tecniche di individuazione delle attività stagionali, affidandole alla contrattazione collettiva che, per sua stessa natura, presenta una maggiore capacità e rapidità di adeguamento che può dispiegare nei vari ambiti (nazionale, territoriale, aziendale) in cui opera e di cui può cogliere le specificità e le esigenze.

Ma questa scelta del legislatore, di indiscutibile saggezza, porta con sé una serie di problemi che toccano le questioni centrali e discusse dei rapporti tra legge e contrattazione collettiva nel nostro ordinamento.

La monografia di Riccardo Maraga si misura sapientemente con tutti questi problemi che, con le rigorose misure adottate dal Decreto dignità in materia di proroghe e rinnovi del contratto a termine, assumono una importanza, se possibile, ancor maggiore in quanto finalizzata a salvaguardare il contratto a termine stagionale dalle rigidità, spesso eccessive, di proroghe e rinnovi la cui reiterazione è fisiologica nelle attività stagionali.

L'approccio dell'Autore a questi temi è condotto in modo sempre rigoroso quanto al metodo ed all'argomentazione, senza però sfuggire all'impegno di proporre soluzioni intelligenti sul piano della ricostruzione interpretativa.

Ad esempio, Riccardo Maraga, da una parte, avverte che la delega conferita dalla legge alla contrattazione collettiva non può consentire di definire stagionali attività che, in realtà, non sono tali oggettivamente, in quanto l'autonomia collettiva deve qualificare-identificare ciò che è stagionale, non creare una stagionalità che non c'è per eludere i vincoli legali alla disciplina del rapporto a termine. Ma nel contempo l'Autore dimostra come l'autonomia collettiva è in grado di far evolvere la nozione di stagionalità agendo a stretto contatto con settori nei quali il concetto assume forme e contenuti cangianti.

Il contributo significativo della monografia è dato proprio da questo approccio che mette la stagionalità al centro di un confronto incrociato tra fonte legale e collettiva, senza dimenticare che gli esiti di questo confronto sono soggetti al controllo giurisdizionale.

In questa prospettiva un ulteriore merito della monografia è quello di una analisi attenta ed acuta non solo della giurisprudenza che si è espressa in materia ad ogni livello, ma anche dei prodotti dell'autonomia collettiva con l'analisi delle soluzioni adottate dai più importanti contratti collettivi nazionali di lavoro nella individuazione della stagionalità.

ARTURO MARESCA

INTRODUZIONE

Non vi è alcun dubbio che la normativa in materia di apposizione del termine al rapporto di lavoro subordinato ha rivestito in passato, e continua a rivestire attualmente, un notevole rilievo nell'ambito del diritto del lavoro italiano.

La perdurante rilevanza della materia è testimoniata dal susseguirsi di modifiche normative che ha caratterizzato e continua a caratterizzare la disciplina legislativa del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

La frequente modifica delle regole fissate dall'ordinamento per l'apposizione del termine ai rapporti di lavoro non deriva, solo, dalla contaminazione del diritto eurounitario nei confronti del diritto del lavoro italiano, chiamato ad armonizzare la disciplina interna ai principi espressi dalle fonti del diritto dell'Unione Europea in materia, ma anche e soprattutto dalla mutevolezza del quadro politico italiano e dall'avvicinarsi di maggioranze parlamentari di segno politico diverso che intravedono nel diritto del lavoro uno dei terreni nel quale incidere per mostrare la propria visione dei rapporti socio-economici.

Ne è derivato un andamento altalenante, a "fisarmonica", della disciplina legislativa regolativa del rapporto di lavoro a termine.

Stagioni di forte apertura, nelle quali l'ordinamento ha aperto a nuove possibilità di apposizione del termine ai rapporti di lavoro ed è stata disposta una riduzione dei limiti formali e sostanziali per l'utilizzo di tale tipologia contrattuale, si sono avvicendate con stagioni di rinnovato irrigidimento della disciplina regolatoria della materia, nell'eterna diversità di vedute tra chi considera l'apposizione del termine al rapporto di lavoro uno strumento di precarizzazione della vita del lavoratore e chi, sul fronte opposto, ritiene che l'eccessivo irrigidimento della disciplina del lavoro a termine finisca per favorire forme di impiego molto meno tutelate, se non direttamente il lavoro irregolare.

Sin dalla lettura del titolo di questo volume risultano chiari i due poli di attrazione del tema della **stagionalità** applicata al contratto di lavoro a tempo determinato che riguardano le **fonti** concorrenti (la legge ed il contratto collettivo) di identificazione della natura stagionale dell'attività svolta dal datore di lavoro, destinatario di una **speciale disciplina** applicabile alle assunzioni a termine di lavoratori da utilizzare nell'ambito di queste attività. Se è scontata la rilevanza che la stagionalità ha sempre avuto nella disciplina del contratto a termine, è, invece, ben più complessa l'individuazione di quelle attività che, avendo natura stagionale, sono oggetto di una disciplina particolare che, per un verso, le sottrae ai vincoli legali dettati per la generalità dei rapporti di lavoro a termine, ma nel contempo le assoggetta ad obblighi (il diritto inderogabile di precedenza) coerenti con la **periodica reiterazione delle assunzioni** dei lavoratori stagionali. Un tempo la legge individuava le attività stagionali affidandosi all'elencazione tassativa contenuta nel D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 che elencava 52 attività prevalentemente riferite al settore dell'agricoltura: una tecnica sicuramente insufficiente a cogliere in tutte le sue articolazioni le attività qualificabili come stagionali e che palesa tutta la sua inadeguatezza di pari passo allo sviluppo, all'articolazione e alle differenziazioni di attività, negli ambiti più diversi, collegate ad una periodicità ricorrente e prevedibile. Il legislatore ha, quindi, dovuto prendere atto che il fenomeno della stagionalità non è affatto statico, ma dotato di una sorprendente dinamicità. Di qui la necessità di modificare le tecniche di individuazione delle attività stagionali, affidandole alla contrattazione collettiva che, per sua stessa natura, presenta una maggiore capacità e rapidità di adeguamento.

Ma questa scelta del legislatore, di indiscutibile saggezza, porta con sé una serie di problemi che toccano le questioni centrali e discusse dei **rapporti tra legge e contrattazione collettiva** nel nostro ordinamento. Tutti questi problemi che, con le misure adottate dal Decreto dignità in materia di proroghe e rinnovi del contratto a termine assumono una importanza ancora maggiore, sono affrontati nel volume con un **approccio sempre rigoroso** quanto al metodo ed all'argomentazione, senza però sfuggire all'impegno di proporre **soluzioni intelligenti** sul piano della ricostruzione interpretativa.

RICCARDO MARAGA

Avvocato giuslavorista, Dottore di ricerca in Diritto dell'Economia con una tesi sulle relazioni sindacali dopo il caso Fiat. Dal 2018 è cultore di Diritto del lavoro presso l'Università "La Sapienza" di Roma presso la quale è stato professore a contratto di *Labour Law* nella Facoltà di Medicina e Psicologia. È stato docente presso il corso di alta formazione "Il lavoro che cambia: riflessi sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro" presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università "La Sapienza" di Roma. È autore di diverse pubblicazioni in materia di Diritto del Lavoro su riviste scientifiche di settore come Lavoro, Diritti, Europa, Diritto e Pratica del Lavoro, Diritto delle Relazioni Industriali, Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, Quaderni di rassegna sindacale. Collabora al portale Il Giuslavorista per il quale ha scritto diversi saggi, articoli e note a sentenza.

€ 32,00
024212483

ISBN 978-88-28-83499-1



9 788828 834991