

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 11 ottobre 2021, n. 35

Nell'affrontare l'argomento (si potrebbe dire "carsico") dei contratti a termine ci siamo da tempo abituati a convivere con un "prima", un "durante" e un "dopo". **Abbiamo perso il conto delle riforme**, che spesso si accavallano sovrapponendo, nel medesimo periodo di vigenza, norme a tempo e norme stabili (ancorchè anch'esse provvisorie), spesso tra loro antagoniste, costringendo interpreti e imprese a sforzi di comprensione nella ricerca di volta in volta della norma applicabile, in un preciso giorno e ad un determinato lavoratore.

E' noto che le diverse sensibilità sull'utilizzo di questa forma contrattuale, complice nell'ultimo periodo la crisi pandemica, portano il Legislatore ad affrontare il tema alternando riforme "pragmatiche" a riforme "utopiche", ispiratesi (quest'ultime) ad un (inesistente) mondo perfetto in cui il lavoro, stabile e ben retribuito, è alla portata di tutti e **non deve tener conto delle logiche di mercato e delle necessità produttive delle imprese**. Che sono invece quelle che in concreto creano lavoro, bello e brutto, a volte arcigno e padronale, a volte rispettoso della dignità, dei diritti e delle professionalità dei lavoratori.

Tra le tante riforme (e controriforme) va segnalata l'ultima, recentemente approvata con la legge di conversione del **decreto-legge n. 73 del 2021** (cosiddetto "Decreto Sostegni-bis"), apparentemente **finalizzata ad allargarne l'utilizzo del contratto a termine**, ma in realtà utile solo ad affrontare (senza risolvere) alcune delle problematiche poste dai tanti commentatori.

La riforma avrà un effetto indiretto, si ritiene, anche sui **contratti a termine “stagionali”**, spesso impropriamente utilizzati dalla contrattazione collettiva per soddisfare esigenze lavorative ordinarie, cicliche o ricorrenti – che poco hanno a che fare con la stagionalità – ma anche per alleggerire il costo, i rischi e la rigidità del contratto a termine “ordinario”, creando quelle distorsioni di sistema che anche noi, tra i tanti, abbiamo già da tempo evidenziato.

In positivo, va colto il rinvio alla contrattazione collettiva per la regolamentazione di ulteriori causali determinate da **“specifiche esigenze”**, che si affiancheranno a quelle individuate nel 2018 dal Decreto Dignità senza una preventiva e attenta analisi delle cause e delle esigenze che portano all’utilizzo di questa forma di lavoro (A. Tarzia, *La lunga marcia del lavoro stagionale-prospettive post pandemiche*, Working Paper ADAPT, 2021, n. 9).

La contrattazione collettiva, compresa quella aziendale – (per specifico rinvio del testo di legge all’art.51 del d.lgs 81/2015) – potrà dunque indicare causali aggiuntive che consentono la stipula di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi (per i quali resta non necessaria la causale), fermo restando il limite di durata massima di 24 mesi.

Quanto alla disposizione temporanea introdotta dalla lettera “b” del comma 1 dell’art. 41-bis, che consente di stipulare contratti a termine di durata superiore a 12 mesi secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva fino al 30 settembre 2021, sembra **sufficiente un rinvio alla comunicazione** dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) del 14 settembre 2021, che la interpreta nel senso che il termine afferisce solo alla possibilità di stipulare un primo contratto a termine, di durata superiore a 12 mesi e per dette esigenze, entro la data del 30 settembre 2021.

Nel merito, **non è chiara la portata innovativa dell’espressione “specifiche esigenze”**, né la motivazione che ha indotto il Legislatore ad introdurla. Queste “specifiche esigenze” costituiscono, infatti, già da tempo un patrimonio acquisito dalla quasi totalità dei contratti collettivi in essere, anche in epoca antecedente alla re-introduzione delle causali da parte del Decreto Dignità, che le ha rese di fatto illegittime perché in contrasto con la riforma del 2018, che autorizza il contratto a termine solo per “esigenze estranee all’ordinaria attività” o “connesse a incrementi significativi e non programmabili dell’attività ordinaria”.

Si può quindi ipotizzare che l'art. 41-bis porterà semplicemente a travasare le causali contrattuali oggi (potenzialmente) illegittime - o comunque antagoniste a quelle legali - nell'alvo della norma di legge, correggendo il contrasto tra fonti primarie e secondarie di produzione del diritto e prevenendo l'accendersi di un potenziale contenzioso sulla gerarchia delle fonti.

Resta ovviamente da vedere come si comporterà, in concreto, la contrattazione collettiva, e se la stessa continuerà ad aggiungere ulteriori causali per esigenze "ordinarie" in contrasto con quelle del decreto dignità, alimentando la confusione.

Più complesso, dopo l'ultima riforma, appare anche il rapporto tra disciplina legale e disciplina contrattuale sui contratti di lavoro stagionali, il cui utilizzo "allargato" risulta anch'esso già da tempo strutturato in numerosi accordi sindacali, grazie ad un equilibrismo giuridico che nel primo decennio del nuovo millennio ha "inventato" la distinzione tra "stagionalità in senso ampio" (che allarga la definizione del termine) e "stagionalità in senso stretto" (che fa riferimento alle aziende effettivamente stagionali che effettuano periodi di chiusura annuali). Con la conseguenza - come già evidenziato nel precedente intervento sul Bollettino ADAPT - di **"travestire da stagionali"** attività di fatto ordinarie e programmabili, ovvero ciclicamente ricorrenti nel corso dell'anno. (sul punto, si veda l'Avviso Comune Settore Turismo del 12 giugno 2008, sottoscritto tra le organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL con le Federazioni del Turismo).

Anche per queste si porrà, dopo l'ultima riforma, un problema di contrasto tra fonti, atteso che non poche causali "stagionali" si concretano in quelle "esigenze specifiche" che l'art. 41-bis, inserendole nel corpo dell'art. 19 del d.lgs. n. 81 del 2015, ne ha di fatto decretato la riconduzione ai contratti a termine "ordinari".

Da qui il rischio che anche l'ultima (timida) riforma dell'art. 19, da molti accolta positivamente, finisca in realtà per alimentare la confusione, già creata da una fantasiosa interpretazione dell'art. 21 comma 2 del d.lgs n. 81 del 2015, attraverso la quale si è voluto dissociare dal concetto di stagionalità le "ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi".

Una riforma, in conclusione, **che ancora una volta non risolve i problemi**, spesso creati da una normativa frettolosa, troppo rimaneggiata e senza chiarezza sull'obiettivo da perseguire. Vero è che una vera riforma, che faccia definitiva chiarezza su questa forma di lavoro - necessaria alla vita delle imprese, pubbliche e private e tutelante per i lavoratori - sarebbe quella di eliminare definitivamente la distinzione tra contratti stagionali e ordinari, rinunciando altresì ai tanti, inutili e contraddittori paletti causali, *stop&go*, costi accessori, numero di proroghe e durata massima dei contratti.

Una riforma vera, non facilmente digeribile, che quindi resterà ancora in attesa. Ma che prima o poi la necessità finirà per imporre.

Antonio Tarzia

ADAPT Professional Fellow