

Approfondimenti

Rapporti stagionali e novità

Contratti a termine nel settore alimentare

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Il settore alimentare delle imprese aderenti a Confindustria è stato sempre pronto a recepire le novità normative ed a ciò ha, da sempre, contribuito una attenzione sindacale innovativa ed aperta ai problemi.

Palese testimonianza di questo concetto è l'accordo sottoscritto il 7 novembre 2014 (in questo numero) con il quale è stato riscritto l'art. 18 del Ccnl, alla luce delle profonde novità introdotte in materia di contratti a termine dalla legge n. 78/2014.

Per ben comprendere il nuovo articolato si rende necessario un esame puntuale di quanto, oggi, è previsto in tale articolo che risulta modificato non soltanto sulla base delle previsioni contenute nella legge n. 78/2014, ma anche dell'accordo di settore del 10 ottobre 2013 (sottoscritto in occasione delle novità introdotte con la legge n. 99/2013 che portò, tra le altre cose, alla riduzione dello "stop and go" a cinque e dieci giorni) e di quello sulla stagionalità del 17 marzo 2008, attuativo del rinvio legislativo contenuto nei commi 4 *bis* e 4 *ter*, dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001. In quest'ultimo le parti riconoscevano, tra le altre cose, che il concetto di stagionalità, da sempre presente nel comparto alimentare, si era, nel tempo, significativamente spostato da un mero riferimento legato alla disponibilità di materie prime ad uno, di consumo, fortemente condizionato dalla domanda degli utenti.

Contratti stagionali e disciplina delle proroghe

La prima grossa modifica inserita nell'art. 18 riguarda i rapporti stagionali. Dopo aver sottolineato come i contenuti dell'accordo del 2008 soddisfino i requisiti richiesti dal Legislatore, si conferma che per gli stessi non vi è alcuna applicazione di intervalli temporali. E, fin qui, tutto nella norma.

La grossa novità è nel passaggio successivo quando si afferma, richiamando il comma 3 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, che ai contratti stagionali del settore alimentare è possibile applicare un numero

massimo di proroghe pari a quattro riferite ad ogni singolo rapporto di lavoro, fermo restando che il limite massimo di durata non può eccedere gli otto mesi.

Per ben comprendere la novità introdotta contrattualmente e, soprattutto, per individuarne le possibili criticità, si ritiene necessario ricordare come la disciplina della proroga, nella nuova versione dell'art. 4 (cinque proroghe nell'arco di trentasei mesi complessivi a prescindere dai rinnovi) ha una portata generale e non fa alcuna specifica eccezione come, invece, sarebbe stato opportuno per i rapporti stagionali. Effettivamente, l'art. 4 sembra pensato e scritto dal Legislatore per i normali contratti a tempo determinato per i quali sussiste, comunque, il limite massimo dei trentasei mesi, cosa che non è, invece, riferibile, in astratto, ai contratti stagionali: la disposizione non prevede, esplicitamente, alcuna possibilità derogatoria contrattuale, cosa che, invece, è prevista per altri aspetti importanti dell'istituto.

Il problema delle proroghe nella stagionalità si presenta, sulla carta, meno "forte" rispetto agli altri contratti a termine, in quanto, da sempre, è possibile, senza soluzione di continuità, attaccare un contratto all'altro. Questo, tuttavia, se da un punto di vista giuridico è abbastanza lineare, sul piano pratico (occorre tener presente anche come, nella sostanza, si svolgono, in molte realtà i rapporti stagionali) presenta notevoli appesantimenti burocratici: occorre chiudere il precedente rapporto e comunicare la cessazione al centro per l'impiego e, contemporaneamente, stipulare un nuovo contratto con comunicazione anticipata al centro per l'impiego almeno il giorno prima quando ancora il precedente rapporto è in corso, effettuare tutte le comunicazioni di rito agli organi previdenziali e riportare tutte le operazioni sul Lul, tanto per citare gli adempimenti più importanti.

Chiunque, dotato di semplici cognizioni, ben comprende l'inutilità di questi adempimenti burocratici che, ahimè, servono soltanto per ossequiare una di-

Approfondimenti

sposizione, di per sé positiva, e per fornire ad una burocrazia, attaccata al mero rispetto formale delle disposizioni, materiale per intervenire con sanzioni. Tutto questo è evitabile con una semplice proroga da inviare, telematicamente, al centro per l'impiego nei cinque giorni successivi all'evento. Nella stagionalità le proroghe, legate sia ai prodotti che alle esigenze dei consumatori possono essere molteplici e, in ogni caso, il numero massimo di cinque, rapportato ad un arco temporale di trentasei mesi, raggiungibili con più rapporti, sono, palesemente, insufficienti.

Preso atto di questo le parti sociali sono intervenute trovando la soluzione che è stata sopra riportata: tuttavia, pur nell'apprezzamento della stessa (ed anche in considerazione di un possibile contenzioso) non sembra che il riferimento normativo all'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001, consenta di trovare un appiglio normativo per modificare contrattualmente la disciplina della proroga.

Intervalli nei contratti a termine

L'art. 18 del Ccnl passa, poi, ad affrontare il tema dell'assenza di intervalli temporali tra un contratto a termine e l'altro e, sulla scorta dell'accordo intervenuto il 10 ottobre del 2013, conferma l'assenza di qualunque "stacco" a fronte di ipotesi di contratti a termine effettuate per finalità di ragione sostitutiva, cosa che si verifica ogni volta che si procede ad assumere per sostituire, anche a "cascata", lavoratrici in maternità, o lavoratori in ferie, in infortunio, in malattia o dove il titolare della postazione gode di un istituto legale o contrattuale che da diritto alla conservazione del posto. Questi principi il cui scopo è quello di aumentare l'occupazione vengono messi praticamente in atto anche attraverso accordi di secondo livello.

L'altro passaggio, fortemente innovativo, che va oltre la disciplina introdotta con l'accordo dell'ottobre 2013 che abbassava lo "stop and go" rispetto ai limiti legali a cinque o dieci giorni a seconda della durata del precedente contratto, riguarda i singoli contratti a termine la cui durata non sia superiore ai dodici mesi: ebbene, in queste ipotesi, viene annullato ogni intervallo temporale. Va da sé che, operando correttamente, con rapporti a termine inferiori all'anno, si può arrivare al traguardo dei trentasei mesi senza soluzione di continuità. Da un punto di vista normativo, ciò non è nuovo nel nostro ordinamento: basti pensare ai contratti a termine per determinate figure, disciplinati dall'art. 28 della legge n. 221/2012 che riguardano le c.c.

"star-up innovative", ove questo principio è regola di legge fino al raggiungimento del limite dei trentasei mesi.

La previsione di un intervento da parte della contrattazione collettiva, anche aziendale, sugli intervalli prevista dal D.L. n. 76/2013, poi convertito nella legge n. 99/2013, è stata correttamente attuata nel settore alimentare e, ad avviso di chi scrive, va nella logica di garantire l'occupazione, senza lassi temporali che nulla danno in termine di garanzie al lavoratore (queste sono, invece, fornite dalla durata massima di trentasei mesi) ma che, anzi, in determinati contesti possono portare anche ad una violazione della normativa: basti pensare a ciò che si verifica, soprattutto nelle piccole aziende, ove l'intervallo è inteso quale inutile orpello burocratico, ed il lavoratore continua (a rischio e pericolo del datore che potrebbe vedersi contestato il rapporto in sede giudiziale, con il riconoscimento del rapporto a tempo indeterminato, sin dall'inizio) attraverso forme di lavoro intermittente od accessorio che, nella maggior parte dei casi, come sanno gli ispettori che svolgono attività di vigilanza, nascondono forme di lavoro nero o grigio.

Nel capoverso immediatamente successivo l'art. 18 del Ccnl riafferma il principio che tutti i contratti a termine ex D.Lgs. n. 368/2001 non possono superare il limite massimo di trentasei mesi, fatte salve le ipotesi previste dallo stesso provvedimento (come, ad esempio, i contratti a termine per alcune figure professionali impegnate presso gli Istituti di ricerca pubblici e privati) e che sono fatte salve le eventuali deroghe previste dalla contrattazione collettiva come quella che, proprio nel settore alimentare, consente, al raggiungimento del limite massimo, di stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato in "deroga assistita" avanti al funzionario della Direzione territoriale del lavoro, come previsto dall'art. 5 e secondo le modalità operative fissate nella circolare del Ministero del lavoro n. 13/2008.

Contratti a termine nelle fasi di avvio delle nuove attività

Come è noto, l'art. 10, comma 7, dopo aver affidato alla contrattazione nazionale la individuazione, anche in modo non uniforme di limiti quantitativi per la utilizzazione dei contratti a tempo determinato, focalizza alcune ipotesi che, in ogni caso, non rientrano nei limiti quantitativi: tra queste la computabilità non riguarda tutti i rapporti a tempo determinato instaurati nelle fasi di avvio di nuove at-

Approfondimenti

tività per periodi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale, anche in misura non uniforme, con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici. Ed è proprio su questo percorso che si muove l'art. 18 del Ccnl stabilendo:

a) una prima definizione di avvio di nuove attività: con tale frase si intende un arco temporale fino ad un massimo di diciotto mesi per l'avvio di una nuova attività produttiva;

b) una seconda definizione di avvio di nuove attività: essa riguarda imprese già esistenti ma che debbono avviare una nuova linea o modulo di produzione, la cui durata, però, è più limitata, atteso che non può superare i dodici mesi;

c) un ampliamento dell'arco temporale demandato alla contrattazione aziendale: ciò può avvenire con particolare riferimento, recita la norma contrattuale, "alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n.218".

Una piccola riflessione "in positivo" su quanto affermato alla lettera c): l'intervento della contrattazione aziendale di secondo livello su una materia affidata dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale, è legittima, attesa la possibilità di delega e controllo, anche in considerazione della specificità e delle situazioni particolari (già ipotizzate dal Legislatore allorquando parla di limiti "in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e settori merceologici") che soltanto a livello aziendale si possono conoscere. Così come è scritta la disposizione, pur se riguarda, in via prioritaria le imprese ubicate con i loro siti produttivi in determinate aree del nostro Paese, non esclude, assolutamente (il riferimento è al settore merceologico) che un arco temporale maggiore sia ipotizzato anche per aziende che producono al di fuori del Mezzogiorno.

Percentuale di contratti a termine stipulabili

L'accordo intervenuto il 7 novembre 2014 ha previsto che il limite quantitativo di contratti a termine stipulabili sia del 25%, calcolato come media annua, sul numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al quale si riferisce l'assunzione. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10, è sempre possibile instaurare contratti a termine per un numero non superiore a 10. Le frazioni di unità relative al rappor-

to percentuale sono sempre arrotondate all'unità superiore. Il criterio adottato è diverso da quello ministeriale ove l'arrotondamento segue la regola del difetto (se fino a 0,50) o dell'eccesso (se superiore a 0,50).

La dizione usata dalle parti per la definizione dei limiti contrattuali sollecita alcune riflessioni anche in raccordo con il dettato normativo e con le indicazioni fornite dal Dicastero del lavoro con la circolare n. 18 del 30 luglio 2014.

Il limite del 25% è superiore a quello legale fissato nel nuovo art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001 al 20%: ciò si poteva, legittimamente, fare attesa la precisa indicazione, non toccata dalla riforma, inserita nell'art. 10, comma 7. Tale previsione è stata accompagnata dall'inserimento di una clausola di "flessibilità numerica" non nuova negli accordi aziendali (basti pensare anche a quello del settore metalmeccanico stipulato il 25 settembre 2014): la percentuale da "calcolarsi su media annua". Ciò consente, in momenti di particolare esigenze produttive, di sfiorare il tetto massimo (magari, nel primo semestre), per poi rientrare nella media con minori assunzioni nel semestre successivo. Si sottolinea, in ogni caso, come il rispetto della percentuale di contratti sia oggi essenziale per gli aspetti correlati alla nuova sanzione amministrativa introdotta dalla legge n. 78/2014 (20% della retribuzione per l'intercorso rapporto di lavoro se lo "sfioramento" è avvenuto con un solo contratto, 50%, riferito ad ogni lavoratore, se la violazione è avvenuta con la costituzione di almeno due rapporti) e per le possibili conseguenze legate alla conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato cui si accompagna, in caso di condanna, una indennità di natura risarcitoria compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010).

Vale, peraltro, la pena di ricordare come siano esclusi dai limiti numerici alcune tipologie che possono facilmente rinvenirsi in questi specifico settore:

a) i contratti stipulati per le c.d. "nuove attività", secondo la definizione adottata nel Ccnl e per la durata ivi prevista, sui quali ci si è già soffermati;

b) i contratti per ragioni sostitutive;

c) i contratti stagionali per le attività comprese nel D.P.R. n. 1525/1963 e quelle definite come tali dalla contrattazione collettiva, cosa avvenuta nel settore alimentare con l'accordo del 17 marzo 2008;

d) i contratti stipulati con i lavoratori "over 55".

La circolare del Ministero del lavoro n. 18/2014 esclude, giustamente, in via amministrativa, anche

Approfondimenti

i contratti a termine stipulati con soggetti disabili a seguito di convenzione con i servizi per l'impiego *ex art.* 11 della legge n. 68/1999, basandosi sul concetto che tali assunzioni, finalizzate ad una occupazione definitiva, avvengono nel rispetto di un obbligo di natura legale. Altra esclusione consentita riguarda i contratti a tempo determinato acquisiti a seguito di cessione di azienda o di ramo di essa con le procedure individuate sia dall'art. 47 della legge n. 428/1990 che dall'art. 2112 c.c. Ovviamente, la non computabilità resta finché dura il rapporto: se il datore di lavoro, successivamente, instaurasse con lo stesso lavoratore un altro contratto a tempo determinato, questo rientrerebbe nell'aliquota contrattuale.

Per completezza di informazione si sottolinea, altresì, come altre tipologie a termine, che sono stipulabili nelle aziende alimentari, non contano in quanto fuori, per espressa disposizione normativa, dall'ombrello applicativo del D.Lgs. n. 368/2001 (fatta eccezione per l'art. 6 che stabilisce il principio della non discriminazione e l'art. 8 che concerne la computabilità dei contratti a tempo determinato ai fini delle garanzie sindacali *ex art.* 35 della legge n. 300/1970): ci si riferisce ai rapporti a termine, per un massimo di dodici mesi, stipulati con i lavoratori in mobilità, ai contratti dei dirigenti, con durata massima quinquennale, ai quali si aggiungono, ai fini dell'esclusione, i contratti a tempo determinato degli operai agricoli che hanno una loro specifica formazione contenuta, essenzialmente, nel D.Lgs. n. 375/1993.

Piuttosto, c'è un'altra questione da esaminare e concerne la base di calcolo sulla quale computare l'aliquota del 25%. L'art. 18 del Ccnl parla di lavoratori in forza a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno antecedente al quale si riferiscono le assunzioni. Ovviamente, vi rientrano anche i dirigenti se assunti a tempo indeterminato mentre i lavoratori a tempo parziale vanno calcolati "pro - quota" rispetto al normale orario, secondo la previsione contenuta nell'art. 6 del D.Lgs. n. 61/2000. Ma, detto questo, gli apprendisti che hanno un contratto a tempo indeterminato (art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011) vanno nella base di calcolo o no?

Il Ministero del lavoro, nel meritevole intento di allargare la base occupazionale, partendo dal concetto di lavoro stabile ha detto di sì, ma ciò appare in contrasto con la previsione dell'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 il quale afferma che "fatte

salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative o istituti". Ora, per quel che concerne la percentuale legale del 20%, la deroga non c'è stata (e quando il Legislatore lo ha voluto - come nell'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 per i limiti dimensionali per la fruizione della Cigs - lo ha detto espressamente). C'è solo questa interpretazione, pur autorevole, che è sempre amministrativa. Ma d'altra parte, nel settore alimentare, non c'è stata neanche quella contrattuale (cosa che, invece, è avvenuta nell'accordo del settore turistico stipulato il 16 giugno 2014): motivi di opportunità, di conseguenza, legati al possibile appiglio, in caso di contenzioso, al superamento del limite contrattuale, consigliano di non ricomprendere gli apprendisti. Del resto è appena il caso di ricordare come con la fine delle ragioni giustificatrici, il superamento del limite percentuale, sia rimasto, nella sostanza, l'argomento principale per ottenere, in giudizio, la conversione del rapporto.

Da ultimo, una nota a verbale che riguarda la percentuale del 14%, calcolata sempre con lo stesso sistema della media annua, sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, già prevista all'interno dell'art. 18 del Ccnl, ne chiarisce la portata in relazione alle seguenti lavorazioni:

- a)** attività a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- b)** operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti;
- c)** copertura di posizioni di lavoro non stabilizzate in conseguenza di modifiche nell'organizzazione dell'impresa;
- d)** sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- e)** lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- f)** attività non programmabili e non ricomprese nell'attività ordinaria.

Queste attività e la relativa percentuale (individuate dal comma 14 ora abrogato), afferma la nota, trovano applicazione unicamente ai rapporti a termine instaurati prima del 21 marzo, data di entrata in vigore del D.L. n. 34/2014.