

# Settore alimentare: le deroghe concordate alla normativa sui contratti a termine

di Eufrazio Massi - Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena\*

*È il settore alimentare quello che, almeno per la portata dei soggetti che vi fanno riferimento, è stato il primo ad usufruire dei nuovi spazi di flessibilità concordata alla normativa sui contratti a tempo determinato come riformata dalla L. n.99/13 la quale è intervenuta, in maniera abbastanza radicale, sul “corpus” del D.Lgs. n.368/01, come riformato nel corso del 2012 dalla legge “Fornero”.*

*Si tratta di un settore importante e che, per le relazioni sindacali, è stato, negli anni passati, di stimolo anche per altri comparti produttivi: ebbene, il 10 ottobre 2013, la Federalimentare, espressione di Confindustria, e le associazioni industriali ad essa aderenti, con le organizzazioni sindacali nazionali di categoria di Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto [un accordo](#) che ha profondamente modificato gli artt.18 e 19 del Ccnl del 27 ottobre 2012 i quali disciplinano il rapporto a tempo determinato e la stagionalità.*

Le parti stipulanti hanno pienamente utilizzato sia la previsione contenuta nel nuovo art.1 –bis del D.Lgs. 368/01 che consente alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di stipulare accordi collettivi, anche aziendali, finalizzati a disciplinare il contratto “acausale” in altre ipotesi oltre a quella prevista dalla legge, che ad intervenire sul periodo di “latenza” tra un contratto a termine e l’altro, andando “al ribasso” sui nuovi limiti fissati, in via generale, dal Legislatore (dieci o venti giorni a seconda che il rapporto precedente abbia una durata, rispettivamente, fino a superiore a sei mesi).

Ma, per ben comprendere le novità introdotte con l’accordo del 10 ottobre 2013, è opportuno seguire, pedissequamente, il nuovo testo degli articoli 18 e 19 del Ccnl.

### Contratti stagionali

Il Legislatore, nel nuovo co.3, dell’art.5 del D.Lgs. n.368/01 ha, esplicitamente, affermato (e la cosa è stata confermata dal Dicastero del Lavoro con la [circolare n.35 del 29 agosto 2013](#)) che “lo stop and go” (ossia i dieci o venti giorni di stacco tra un contratto a termine e l’altro) non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati in attività stagionali ed in tutte le ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale, sottoscritta dalle organizzazioni sindacali comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale. Ebbene, le parti, rifacendosi all’accordo del 17 marzo 2008 sulla stagionalità (che è riportato nell’Allegato 30 al Ccnl) hanno confermato, nell’ottica della previsione normativa appena citata, che tutte le ipotesi ivi menzionate soddisfano i requisiti legali e, di conseguenza, non trova applicazione alcun intervallo temporale.

Sotto l’aspetto prettamente operativo la disposizione va verso una forte semplificazione relativa ai rapporti stagionali, che si pensi soltanto allo scorso anno (L. n.92/12) quando il periodo di stacco era di sessanta o novanta giorni, peraltro mitigato, a partire dal mese di agosto dalla disposizione, contenuta nella L. n.135/12, che offriva la possibilità di stipulare accordi in deroga finalizzati ad introdurre termini più corti (venti o trenta giorni).

Detto questo, per completezza di informazione vanno ricordati, sempre con riferimento ai contratti a termine stagionali quattro principi fissati all’interno del D.Lgs. n.368/01 e della L. n.68/1999:

a) il diritto di precedenza rispetto ad una futura assunzione per le medesime attività stagionali (art.4, co.4 – quinquies) che deve essere fatto valere dal lavoratore interessato entro i successivi tre mesi dalla cessazione del rapporto, preferibilmente con una nota scritta inviata al datore ed idonea a renderne nota la volontà. Il mancato rispetto del diritto di precedenza (a prescindere da eventuali situazioni risarcitorie, attivabili, dall’interessato), può avere effetti negativi su

\* Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell’Autore e non impegnano in alcun modo l’Amministrazione di appartenenza.

una assunzione incentivata del datore di lavoro, in quanto l'art.4, co.12, lettera b) della L. n.92/12 afferma che le agevolazioni non spettano se l'assunzione viola un diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;

- b) i contratti a tempo determinato stagionali non rientrano nella sommatoria dei trentasei mesi oltre i quali, salvo diversa previsione della pattuizione collettiva, finalizzata ad "allungare" il periodo di riferimento, l'ulteriore contratto non può essere che a tempo indeterminato o a termine, attraverso la procedura della c.d. "deroga assistita" cui fa riferimento la circolare del Ministero del Lavoro n.13/08;
- c) i contratti a tempo determinato (e tra essi, quindi, anche quelli stagionali) vengono computati ai fini dell'applicazione dell'art.35 della L. n.300/1970 (requisito numerico per una serie di istituti legati alla rappresentatività sindacale) su base media mensile relativa agli ultimi due anni con riferimento alla effettiva durata dei rapporti di lavoro: tale norma è contenuta nell'art.8 del D.Lgs. n.368/01, come risulta innovato dalla L. n.97/13;
- d) i contratti a tempo determinato si computano ai fini della base di calcolo per l'applicazione delle norme sui disabili se di durata superiore ai sei mesi (senza alcuna distinzione tra stagionali e no): questo afferma l'art.4, co.1, della L. n.68/1999, come modificato per effetto dell'art.4, co.27, della L. n.92/12.

## Limiti ridotti tra un contratto a termine e l'altro

Approfittando della possibilità concessa dal Legislatore, le parti sociali hanno ridotto il periodo di latenza **tra un contratto e l'altro a cinque e dieci giorni per i rapporti a termine di durata fino a sei mesi o superiore**, rispetto a quello fissato nell'art.7 della L. n.99/13 il quale è intervenuto sull'art.5 del D.Lgs. n.368/01.

Si è trattato di un intervento coerente anche con il recentissimo chiarimento del Ministero del Lavoro datato 4 ottobre 2013 con una nota del Segretario Generale (prot. 31/005426/MA007.001), il quale ha riconosciuto alle organizzazioni sindacali non soltanto la potestà di azzerare "lo stop and go" (come si evince dal dettato normativo), ma anche di ridurre i termini legali, nonostante qualche perplessità emersa in alcuni commenti degli operatori.

## Contratto "acausale" ed ipotesi di non inserimento delle causali

In un'ottica finalizzata a favorire la c.d. "flessibilità buona", il Parlamento introdusse alcune limitazioni alla rigidità delle causali previste dall'art.1 del D.Lgs. n.368/01 che, come è noto, vanno non soltanto enunciate, attraverso "formule di rito", ma declinate secondo le esigenze specifiche aziendali, pena possibili condanne in sede giudiziaria.

Le timide aperture della L. n.92/12 (primo contratto a termine tra datore di lavoro e lavoratore per un massimo di dodici mesi e non prorogabile) con possibilità per la contrattazione nazionale o decentrata, se delegata, di individuare una percentuale fino al 6% di contratti "acausali" in alcune ipotesi predeterminate (rivelatasi un "flop"), i cambiamenti della L. n.99/13 (contratto "acausale" prorogabile all'interno del limite massimo di dodici mesi e possibilità per la contrattazione collettiva, anche aziendale senza bisogno di alcuna delega, di ipotizzate ulteriori casistiche rispetto a quella legale) e, soprattutto, i contenuti dell'accordo nel settore alimentare, stanno a dimostrare, qualora ce ne fosse bisogno, che sono proprio le parti sociali di categoria che meglio di altri sono in grado di coniugare flessibilità e tutele, e trovare le soluzioni più idonee.

L'accordo afferma che le ragioni giustificatrici di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo non sono richieste in tutte le ipotesi previste dalla legge (al momento, è soltanto, il primo rapporto a tempo determinato) e nei seguenti casi:

nel secondo rapporto a tempo determinato con il medesimo datore di lavoro non superiore a dodici mesi: questo secondo rapporto a termine non potrà avere una durata superiore a quella del primo contratto, comprensivo della eventuale proroga e per le stesse mansioni;

in un rapporto a tempo determinato non superiore a dodici mesi con soggetti che abbiano avuto in precedenza altri rapporti a termine nel rispetto delle previsioni inserite nell'art.1, co.1, del D.Lgs. n.368/01.

In entrambe le ipotesi le parti contraenti hanno convenuto sulla opportunità di eliminare gli intervalli temporali.

Quanto appena detto merita alcune riflessioni.

1. La prima concerne la possibilità che nel settore alimentare anche il **secondo rapporto a termine sia "acausale"**. Da ciò discende che, in perfetta sintonia con quanto ritenuto possibile dal Legislatore che ha delegato "altre ipotesi" alla con-

trattazione collettiva, l'iniziale rapporto "acausale" possa, senza soluzione di continuità, durare ventiquattro mesi.

- Altra riflessione riguarda la **durata del secondo contratto senza causale** che, seppur previsto per un massimo di dodici mesi, non può superare la durata del primo, comprensivo della eventuale proroga: da ciò discende che, se per esempio, quest'ultimo si è sviluppato in un arco temporale di sette mesi, il secondo contratto non può superare tale limite.
- La terza interessa **l'attività del lavoratore**: il contratto senza causale deve riguardare le stesse mansioni svolte in precedenza, essendo, chiaramente, escluse, stando al tenore letterale, altre ipotesi come, ad esempio, quella delle mansioni equivalenti.
- La quarta riflessione riguarda il **periodo di "sforamento"** oltre la durata massima del contratto "acausale": il Dicastero del Lavoro con la circolare n.35/13 ha, giustamente, affermato che allo stesso trova applicazione il principio generale che vale per tutti i contratti a termine. Il rapporto, infatti, può durare fino ai trenta giorni successivi se la durata prevista era fino a sei mesi e fino a cinquanta giorni se il termine del contratto è fissato oltre tale limite. Ovviamente, la retribuzione, che incide su tutti gli istituti correlati, è aumentata del 20% fino al decimo giorno di sforamento, per salire al 40% a partire dall'undicesimo. Vale la pena di ricordare come l'obbligo di comunicazione dello "sforamento" al centro per l'impiego, introdotto dalla riforma "Fornero" (peraltro, non accompagnato da alcuna sanzione in caso di inottemperanza), sia venuto meno, a partire dal 28 giugno 2013, con il D.L. n.76/13, poi convertito con la L. n.99/13.

Per quel che concerne, invece, la seconda ipotesi evidenziata sub b), c'è da sottolineare come la stessa appaia come una vera semplificazione: se il lavoratore ha già prestato attività a termine, con uno o più contratti, presso lo stesso datore di lavoro con ragioni identificatrici riferibili ad esigenze tecnico, produttive, organizzative o sostitutive, è possibile stipulare un altro rapporto a tempo determinato senza esplicitazione di alcuna causale. In sostanza, le parti che hanno sottoscritto l'accordo riconoscono la possibilità di stipulare un contratto di tal genere anche se si sono avuti precedenti rapporti a termine. Questa appare, veramente, una grossa novità ed è un po', a mio avviso, la chiave di lettura del nuovo

contratto a termine: hanno perso importanza gli intervalli temporali e le causali tipiche in quanto ciò che conta è il termine massimo di trentasei mesi (o quello derogato dalla contrattazione collettiva, anche aziendale) raggiungibile come sommatoria di contratti con ragioni giustificatrici e contratti senza causale (ma nel computo non rientrano i rapporti a termine con i lavoratori in mobilità esplicitamente esclusi dal D.Lgs. n.368/01 attraverso l'art.10, co.1, dello stesso Decreto Legislativo).

L'assenza di uno "stacco temporale" consentito dall' art.7, co.1, lettera c), punto 3, della L. n.99/13 se concordato tra le organizzazioni sindacali non è una novità nel nostro ordinamento: basti pensare all'art.28 della L. n.221/12 che consente alle c.d. "imprese start-up innovative" i cui requisiti sono ben delineati nel precedente art.25, di stipulare contratti a termine senza soluzione di continuità tra l'uno e l'altro per un massimo di trentasei mesi e con le motivazioni giustificatrici previste dall'art.1, co.1, del D.Lgs. n.3658/01, intese come implicite.

Le parti firmatarie introducono una sorta di clausola di chiusura all'interno del nuovo art.18 del Ccnl: se in sede aziendale sono stati già sottoscritti accordi che hanno definito le materie sopra evidenziate e che hanno, esplicitamente, fatto riferimento alla L. n.99/13, essi restano pienamente validi. Da ciò discende, implicitamente, una conferma a quanto affermato dal Ministero del Lavoro con la nota del 4 ottobre 2013: gli accordi sottoscritti prima dell'entrata in vigore dell'attuale normativa non sono più validi, atteso che i nuovi limiti sono più favorevoli (si pensi a quelli, ad esempio, che, per ridurre la rigidità della legge "Fornero" che aveva portato la latenza tra un rapporto e l'altro a sessanta o novanta giorni, avevano pattuito, sulla scorta della L. n.135/12, una riduzione a venti o trenta giorni a seconda della durata del precedente rapporto).

## Stagionalità

L'articolo 19, nel riconoscere la necessità di favorire una occupazione stabile anche nei rapporti stagionali, offre, dopo l'intesa raggiunta sui contratti a termine, una sorta di corsia preferenziale a questi ultimi rispetto ad altre tipologie contrattuali, inclusa la somministrazione. In tale ottica, rendendosi necessario il ricorso a prestazioni di natura stagionale, i datori di lavoro esamineranno preventivamente con le RSU o i comitati esecutivi delle stesse il numero dei lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale: il tutto nel rispetto

# APPROFONDIMENTI PROFESSIONALI

delle norme contrattuali (ad esempio, per la percentuale) e di legge (ad esempio, i diritti di precedenza).

## Impegno delle parti stipulanti

Le parti firmatarie dell'accordo si impegnano a presentare sia al Governo che ai Gruppi Parlamentari di Camera e Senato entro il 15 ottobre 2013, un avviso comune finalizzato a modificare l'art.2, co.29, della L. n.92/12.

Lo scopo, chiaramente esplicitato, è quello di far escludere dal contributo addizionale dell'1,4% non soltanto i rapporti per le attività ex DPR n.1525/1963, ma anche quelli degli addetti alle lavorazioni considerate stagionali dagli accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.



## CRISI E RISANAMENTO

### Strumenti, tecniche e soluzioni concorsuali

### Il nuovo imperdibile bimestrale di Euroconference

La rivista è dedicata non solo ai professionisti specializzati nella materia fallimentare (curatori fallimentari, commissari liquidatori, consulenti) ma anche e soprattutto a chi deve conoscere gli strumenti oggi disponibili e sempre più efficaci per gestire anticipatamente la crisi e "salvare" l'azienda in difficoltà. Questo bimestrale offre di volta in volta una sintesi ragionata dei diversi aspetti della materia, non soltanto sotto il profilo giuridico, ma anche di pianificazione economica e finanziaria; irrinunciabile è poi la valutazione delle problematiche anche sotto l'aspetto fiscale e tributario.

Offerta lancio abbonamento **12 mesi**

**€ 99,00 + IVA**

anziché € 180,00 + IVA

in **omaggio** riceverà i primi **due numeri**

L'offerta **non è cumulabile** con altre promozioni e scontistiche Privilege Card

Valida fino al **31 dicembre 2013**

[www.euroconference.it](http://www.euroconference.it)