

L'accordo territoriale "Milano città turistica" sul lavoro stagionale: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?*

Il 6 novembre 2019 le OO. SS. milanesi del commercio hanno sottoscritto un accordo che, per il Comune di Milano e le aree fieristiche di Fieramilanocity e Rho-Però, estende le ipotesi di lavoro stagionale. Un tentativo di uscire dalle limitazioni del Decreto Dignità dando nuove opportunità di assunzione a termine alle imprese interessate, tuttavia con alcuni vincoli che diminuiscono fortemente l'appello dell'accordo e che destano perplessità anche sotto il profilo giuridico e strategico.

LA VIA DI FUGA DAL DECRETO DIGNITÀ E IL CONCETTO DI "TURISTICO" E "STAGIONALE"

Come in molti appassionanti gialli, queste riflessioni cominciano con un delitto: l'uccisione del tempo determinato da parte del Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, conv. in L. n. 96/2018). O meglio, il confinamento della fattispecie in ambiti estremamente rigidi e di difficile praticabilità, soprattutto in tema di causali e di rinnovi, tanto da averne di fatto soppresso l'esercitabilità. In particolare, prevedendo che ogni e qualsiasi rinnovo (con un'interpretazione, subito propugnata, tragicamente estensiva del concetto di rinnovo) debba essere sorretto da una delle causali individuate dalla legge. Contemporaneamente, tali causali sono talmente stringenti che, anche ad una prima lettura, appare chiaro che il loro utilizzo metterebbe l'avventuroso fruitore su un rischioso piano inclinato estremamente sdruciolevole. Ma questi sono argomenti già numerose volte affrontati, in concomitanza con l'entrata in scena del predetto Decreto, e che sarebbe te-

dioso e poco utile qui riprendere.

Va però detto subito che la norma, intervenendo su una struttura normativa preesistente, non ha modificato la previsione (art. 21, co. 2 del D.lgs. n. 81/2015) secondo cui le regole in materia di proroghe e rinnovi non si applicano alle attività stagionali individuate da uno specifico decreto del Ministero del Lavoro (e fino all'emanazione di tale decreto, dal D.P.R. n. 1525/1963)¹ oppure dalla *contrattazione collettiva*². Ecco allora che la contrattazione collettiva, nell'individuazione di ulteriori specificazioni di attività stagionali, ha trovato la possibilità di dare maggiori opportunità di flessibilità alle imprese che ne necessitino. Il che può essere letto in due modi: quello piano e lineare racconta della facoltà data alla contrattazione di restare sempre aggiornata sulle esigenze di un mercato in continua evoluzione, evoluzione che con tutta evidenza può essere molto più tempestivamente assecondata dalla contrattazione rispetto alla inevitabile rigidità di una legge o di un decreto; vi è però anche ►

* Pubblicato ne *La Circolare di lavoro e Previdenza*, n. 48/49, 2019 Euroconference.

1. Attualmente il decreto non è stato emanato e quindi si applica il D.P.R. n. 1525/1963. Stigmatizzabile la latenza di decreti ministeriali che, in questo come in altri casi (si pensi al lavoro intermittente), costringono le imprese ad avere come riferimento

decreti vecchi di 50 o anche 100 anni, e pertanto contenenti elenchi di attività riferiti ad epoche andate ed assolutamente non in linea con le attuali esigenze produttive ed organizzative.

2. Si ricorda a tale proposito che, ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. n. 81/2015, il termine di contrattazione collettiva è riferito non

solo alla contrattazione nazionale, ma anche a quella di secondo livello – quindi territoriale e finanche aziendale – purché stipulate da associazioni sindacali (ne basta anche una sola) maggiormente rappresentative sul piano nazionale, oppure da loro rappresentanze aziendali (Rsa) o ancora dalle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu).

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

una lettura un po' più maliziosa, secondo cui in tal modo la contrattazione potrebbe costituirsi delle vere e proprie "vie di fuga" (o aggiramenti) rispetto a norme eccessivamente ed inutilmente penalizzanti (quale è, obiettivamente, il Decreto Dignità).

Senza per ora prendere posizione, analizziamo in estrema sintesi cosa prevede l'accordo territoriale del 6 novembre in commento, che sicuramente ha il crisma della rappresentatività essendo stato stipulato da Confcommercio Milano, Lodi e Monza-Brianza, dalla Filcams-Cgil di Milano, dalla Fisascat-Cisl di Milano Metropoli e dalla Uiltucs-Lombardia. Esso prevede di estendere il concetto di stagionalità ad attività:

- 1.1 aventi come luogo di lavoro il Comune di Milano;
- 1.2 svolte da datori di lavoro la cui attività è individuata da alcuni ben determinati codici statistico-contributivi (sono i codici utilizzati da Inps per qualificare l'attività aziendale);
- 1.3 effettuate nei periodi natalizi (ultima domenica di novembre fino alla 3° domenica di gennaio), pasquali (dalla domenica precedente a quella successiva alla Pasqua) e estivi (dal 1° giugno al 30 settembre);
oppure (ipotesi a parte rispetto alla precedente)
2. aventi come luogo di lavoro le aree fieristiche milanesi Fieramilanocity e Rho-Però, per il periodo di durata delle manifestazioni e per i due giorni antecedenti e successivi ad esse.

Come detto, questa definizione di stagionalità permette alle aziende ricomprese nel perimetro dell'accordo - ma solo a determinate condizioni che saranno oggetto di commento nei paragrafi che seguono - di poter esercitare liberamente, in quanto stagionali, contratti a termine anche di breve durata senza alcune delle pastoie imposte dal Decreto Dignità a proroghe e rinnovi. Già da questi presupposti nascono alcune

perplexità. L'accordo è preceduto da un lungo preambolo con il quale si individua e descrive la "vocazione turistica" di Milano, quasi una *excusatio non petita*, a supporto e motivazione dell'accordo. Motivazione che forse è messa a rafforzarne l'impianto, ma che non ha alcuna ragione particolare, in quanto l'individuazione da parte della contrattazione collettiva di periodi ed attività stagionali non deve necessariamente avere alcuna attinenza con il turismo.

Anzi, proprio il decreto del 1963 (ma solo alla voce n. 48, sulle 52 in elenco) individua già attività stagionali per le aziende turistiche, purchè le stesse siano caratterizzate da determinati periodi di inattività (da cui appunto si ricava la stagionalità/discontinuità che impone una disciplina *ad hoc*).

I firmatari affermano nelle premesse che le imprese "ubicate in territori a vocazione prevalentemente turistica" necessitano di picchi di lavoro riconducibili al concetto di stagionalità (ma nessuno, come già osservato, impone di effettuare questo parallelismo). Tuttavia nelle premesse (oltre al riferimento ad eventi quali le Olimpiadi invernali del 2026, ben al di fuori del perimetro temporale dell'accordo, che per ora scade al 31 gennaio 2021) si parla spesso di "area milanese", di Città Metropolitana, di Piano di governo del territorio (che ancora fa spesso riferimento ad un'interconnessione molto stretta con la fascia dell'*hinterland* e della Città Metropolitana di Milano). Inoltre si afferma l'esigenza (citiamo letteralmente) "*per le aziende del settore commercio e dei servizi di soddisfare la domanda di attività concentrata in determinati periodi dell'anno*".

Pertanto la prima domanda che sorge spontanea è: perché circoscrivere l'accordo al solo Comune di Milano (che è ben diverso dalla Città Metropolitana)? E ancora: se l'esigenza è delle aziende commerciali e di servizi *in genere*, se la stessa dislocazione di servizi e punti di riferimento importanti è situata fuori dal Comune ed in prossimità ad esso (si pensi ad Expo 2015 o alla Fiera Rho-Però), se la vocazione turistica non la ►



L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

chiede nessuno, perché non allargare il perimetro alle esigenze di una fascia che sicuramente vive le stesse necessità ed è ben più estesa della sola municipalità milanese? Stupisce, peraltro, che tale sensibilità non sia avvertita dai firmatari, che hanno un perimetro di competenza ben più ampio del solo Comune di Milano (la firmataria Confcommercio addirittura comprende le aree della provincia di Milano, Monza-Brianza e Lodi, ed anche le sigle dei lavoratori abbracciano un comprensorio molto più ampio della sola Milano).

Sotto questo profilo, l'accordo sembra camminare in una direttrice esclusiva ed accentratrice, tutto il contrario degli indirizzi che invece vanno verso l'inclusione e l'armonizzazione del territorio e, in parte, verso il decentramento, per opportune ragioni sociali, urbanistiche ed ambientali. Senza contare che, visto che la vocazione turistica milanese appare qui per lo più come un pretesto, l'accordo in commento sembra inserire un elemento di profonda concorrenzialità fra Milano ed il territorio limitrofo (che ne risulta svantaggiato), compresi diversi esercizi commerciali che gravitano a pochi chilometri di distanza (e che di tale ulteriore *handicap* non avevano certo bisogno).

E ancora: se già il citato decreto del 1965 prevedeva specificamente fra le attività stagionali (voce n. 45) le "fiere ed esposizioni" quale ulteriore necessità c'era di fare un accordo che individuasse la stagionalità per gli eventi nei poli fieristici milanesi? E perché solo in quei due, poi, quando il territorio è ricco di spazi espositivi a vario titolo? Senza contare, si permetta anche una pittoresca osservazione "indigena", che Milano e dintorni hanno una vocazione più commerciale e affaristica che turistica e comunque, se proprio di turismo volessimo parlare, si visitano per piacere molto meglio nelle "mezze stagioni", toccate solo in modo marginale dall'accordo in questione.

Per finire, la sensazione, poi rafforzata dalle

condizioni stringenti che analizzeremo, è di un documento più di immagine che di sostanza, o quantomeno di un tentativo di contrattazione che lascia l'amaro in bocca per tutte le cose non dette o non adeguatamente previste, oltre che, come vedremo, per quelle puntigliosamente precisate.

LE CONDIZIONI DI ACCESSO AL CONTRATTO TERRITORIALE/1: "COMPRI UNO E PAGHI DUE (O TRE)"

Stupisce altresì la condizione "giuridica" fondamentale a cui le Parti firmatarie vincolano la fruizione dell'accordo (ovvero l'allargamento della stagionalità per essere più svincolati nelle assunzioni a termine). Le aziende che vogliono aderire devono infatti soprassedere:

- a livello generale, cioè (così pare) anche per altre eventuali sedi non milanesi, dall'utilizzo di lavoratori con contratto intermittente;
- dall'utilizzare, nelle unità operative interessate e per le stesse mansioni, contratti in somministrazione in contemporanea con le assunzioni a termine "stagionali" derivanti dall'accordo in commento.

Sia dato subito notare come viene rispolverata la vecchia preclusione ideologica e priva di fondamento (soprattutto nei confronti dei contratti di somministrazione) verso le predette forme contrattuali: ancora le OO.SS. (si suppone dei lavoratori, ma in tal caso stupisce l'adesione supina di Confcommercio) non hanno fatto pace con il fatto che la flessibilità buona e regolata è necessaria ed è il miglior argine contro il *dumping* contrattuale e le scorrette prassi, molto diffuse, che proprio il documento in commento dice, nelle premesse, di voler contrastare. In buona sostanza, per guadagnare l'allargamento di una fattispecie contrattuale (già in parte esercitabile), si rinuncia completamente ad altre due (tre, se si considera la divisione fra somministrazione a termine e *staff leasing*). Non sembra un "affarone": come abbiamo evidenziato nel titolo, pare una specie di "black friday" al contrario, ►

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

compri 1 (sul territorio) e paghi 2 o 3 (di cui 1 a livello nazionale).

Ma non è l'unico vincolo che le parti hanno inserito. Ve ne sono altri due che a prima vista sembrano scontati o irrilevanti, ma non lo sono poi tanto.

I contraenti infatti hanno stabilito che per le assunzioni stagionali in questione il datore di lavoro non potrà superare (per sommatoria) il limite di 36 mesi con lo stesso lavoratore. Norma assurda nel lavoro stagionale, e difatti per gli stagionali normali il limite temporale non vale (D.lgs. n. 81/2015, art. 19 comma 2, primo periodo).

Non solo: gli stagionali che hanno lavoratori per più di sei mesi avranno diritto di precedenza nelle nuove assunzioni a termine o a tempo indeterminato (e questo vale anche a livello generale), ma per i lavoratori assunti a mente di questo accordo, il datore di lavoro non si deve solo limitare ad inserire le norme sul diritto di precedenza nel contratto (anche questa è regola generale) ma deve portare *"a conoscenza dei lavoratori che hanno raggiunto i requisiti richiesti l'intenzione di assumere a tempo determinato o indeterminato"*.

Un onere, quindi, che rispetto al diritto di precedenza trasformerebbe il datore di lavoro da parte passiva a parte attiva, costringendolo a tenere il conteggio dei sei mesi e ad avviare complicate procedure di comunicazione verso lavoratori finiti chissà dove e che magari non hanno espresso alcuna volontà di avvalersi del diritto di precedenza.

LE CONDIZIONI DI ACCESSO AL CONTRATTO TERRITORIALE/2: LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E LE CLAUSOLE C.D. "OBBLIGATORIE"

Se tutto ciò ancora non ha fatto spazientire il lettore, ecco le ulteriori condizioni per i datori di lavoro che volessero aderire all'accordo:

- devono versare ad Ebiter la contribuzione bilaterale prevista dal Ccnl;
- devono essere associati ad Associazioni di categoria o territoriali aderenti a Confcommercio Milano;
- devono rispettare integralmente il Ccnl Terziario, Distribuzioni e Servizi sia nella parte economico-normativa che in quella obbligatoria, fra cui il contributo di finanziamento alla organizzazione firmataria il Ccnl, cioè il famoso contributo Ascom (1% sulla retribuzione);
- devono mandare una specifica dichiarazione ad Ebiter Milano di applicazione dell'accordo e riceverne dal predetto Ente una validazione.

I lettori attenti ed esperti avranno già intuito che qui la questione si fa veramente spinosa, perché riecheggia la polemica che sembrava sopita, ma evidentemente è un fuoco che cova sempre sotto la cenere, della distinzione fra contenuti economico-normativi e contenuti c.d. "obbligatorie" dei Ccnl³.

Si fronteggiano infatti due tesi dottrinali:

- la prima statuisce il "potere assoluto" delle parti sociali; secondo tale tesi, la predetta distinzione fra i due tipi di contenuti di un contratto collettivo è priva di senso, in quanto le parti stipulanti sono libere di porre in esso tutti le clausole ed i condizionamenti che desiderano: se uno vuole aderire al contratto collettivo, accetta il "pacchetto completo", se no non vi aderisce per nulla;
- la seconda, nel porre in risalto la distinzione, rileva che alla contrattazione collettiva, specie se maggiormente rappresentativa, è affidato un ruolo di rilievo sia nel "completamento" di diverse norme di legge che ad essa direttamente demandano sia rispetto ad aspetti fondamentali che ►

3. Ricordiamo in estrema sintesi che i contenuti economico-normativi riguardano la disciplina retributiva e gestionale del rapporto di lavoro, mentre quelli obbligatori assolvono alla funzione di disciplinare i rapporti tra le

associazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi, senza creare obblighi e diritti per i singoli lavoratori (di norma si tratta di relazioni industriali e di attività paritetiche, ma non solo) a cui sono tenuti solo i datori di lavoro associati

alle organizzazioni firmatarie (cioè coloro che – anche se non tutti lo sanno e spesso l'adesione ha ragioni o radici completamente differenti – con l'adesione hanno conferito loro specifico mandato di rappresentanza).

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

regolano la materia lavoristica e finalità di sicurezza sociale (si pensi ad esempio alle questioni in tema di minimale contributivo o di fruizione dei benefici). Tuttavia, sussistendo al contempo a livello costituzionale il principio di libertà sindacale (che ben può consistere in un diritto negativo, ovvero sia la facoltà di scelta di non aderire ad alcuna organizzazione) il datore di lavoro non associato che volesse tenere come punto di riferimento la regolamentazione prevista da una contrattazione collettiva, ne sarebbe tenuto al rispetto integrale della sola parte economico-normativa e non anche di quella obbligatoria.

Diverse pronunce sono andate in una direzione e nell'altra, ma il Ministero del Lavoro è sempre stato più orientato verso la seconda tesi (vedi ad esempio circ. 04/2004, interpello n. 7573/2006, interpello n. 16/2012, interpello n. 18/2016).

In particolare, con l'interpello n. 16/2012 riguardante il parere di conformità degli Enti Bilaterali ai piani di apprendistato, il Ministero ne riconosce al più un ruolo procedimentale, negandone la condizione di legittimità per l'instaurazione del rapporto di apprendistato (quantomeno per i datori non iscritti alle organizzazioni stipulanti); con l'interpello n. 18/2016 nega l'obbligatorietà del versamento al fondo di assistenza contrattuale del Commercio (art. 40 del Ccnl). Sarà un caso che entrambi gli interpelli fronteggiavano previsioni stipulate dalle parti sociali del Commercio, la cui applicazione rigida è sempre stata caldeggiata con una particolare insistenza proprio da quelle milanesi?

Tuttavia il problema permane, in quanto se a livello generale la posizione ministeriale appare del tutto accettabile (peraltro, una diversa interpretazione creerebbe ingiusti vantaggi concorrenziali verso i datori di lavoro associati, e ciò non in forza dello sviluppo di chissà quali intelligenti relazioni industriali, ma solo in funzione dell'acquisizione di "una tessera" e/o del conseguente

pagamento di un obolo), più la contrattazione diventa specifica ed eccezione alla regola, più le parti sociali stipulanti hanno gioco a tentare di sostenere la "valenza esclusiva" di tali accordi solo verso i propri associati. Così la mancanza di una decretazione intelligente e puntuale, unita alla elaborazione di leggi rigide e che guardano indietro nel tempo, favorisce manovre (come questa) dal sapore prettamente promozionale ed autoreferenziale attraverso la configurazione di prospettazioni strumentalmente particolari, che tuttavia - come abbiamo visto all'inizio di questo contributo - sembrano più pretestuose ed "estetiche" che sostanziali.

E quale che sia l'esito finale - se mai lo vedremo - della ricordata diatriba dottrinale e giuridica (fra parte economica e parte obbligatoria dei Ccnl) e delle frizioni pratiche che da essa si dipanano, sia permessa qui la considerazione che i mezzi (o mezzucci) con cui si afferma una propria funzione sociale e la raccolta di adesioni ad essa sono ben rappresentativi della incisività e convinzione che si ha della stessa.

Altre considerazioni sarebbero da fare in merito ma ci porterebbero troppo in là sull'argomento. Vale però la pena di fare una constatazione quantomeno prudenziale: di fronte ad una considerevole parte della dottrina, del potere legislativo e della magistratura che non perde occasione di dare addosso al lavoro a termine e ad ogni forma di lavoro che non sia il consacrato rapporto a tempo pieno ed indeterminato, anche aderire al protocollo qui esaminato senza l'*imprimatur* di Ebiter Milano (che ovviamente consegue solo alla verifica non tanto della bontà della scelta datoriale, ma solo delle condizioni formali associative - ah che brutta fine per una bilateralità che idealmente era stata pensata da un illuminato legislatore con ben altri e più nobili scopi ...) potrebbe dare la stura alla messa in discussione dei contratti a termine stagionali realizzati da non associati seguendo le indicazioni "normative" del protocollo milanese. ➤

L'ACCORDO TERRITORIALE "MILANO CITTÀ TURISTICA" SUL LAVORO STAGIONALE: UN BLACK FRIDAY AL CONTRARIO?

CONCLUSIONI

A dispetto di una scrittura tutto sommato intelligente di alcuni passaggi dell'accordo qui considerato, in cui si nota, rispetto ad altri episodi contrattuali, un apprezzabile sforzo di determinazione puntuale di alcuni aspetti regolatori (le attività vengono individuate tramite codici Csc incontrovertibili e chiari, i mesi vengono specificati come periodi di 30 giorni, togliendo dubbi sulle modalità di calcolo), e a dispetto anche di un tentativo almeno nelle intenzioni volto a dare più fiato e flessibilità alle imprese sane, l'accordo sembra non particolarmente innovativo ma soprattutto non particolarmente vantaggioso.

A fronte della conquista di una fattispecie contrattuale flessibile i datori di lavoro ne lasciano sul campo altre e vengono onerati da una serie di obblighi e condizioni che diminuiscono pesantemente l'*appeal* compless-

sivo dell'accordo.

Accordo sul quale, obiettivamente, pesano anche i rilievi di autoreferenzialità ed autopromozione che troppe volte, anche in passato, hanno caratterizzato l'attività in tal senso aggressiva delle parti sociali del commercio milanese, in particolare di quelle datoriali.

Forse le parti firmatarie, al di là di tale azione volta al proprio "particolare" non si sono rese conto di aver creato un meccanismo di poco interesse e alla fine poco conveniente, peraltro foriero di diverse disuguaglianze e dei problemi collaterali che abbiamo evidenziato, e pertanto, ne scommetteremmo, destinato a non produrre risultati di particolare rilievo.

Volendo chiuderla in modo simpatico con una battuta, prendendo spunto dalla vocazione turistica presa in prestito quale pretesto per la contrattazione di cui sopra, a una nuova "Milano da bere" potrebbe vedersi contrapposta una Milano ... che non se la beve.