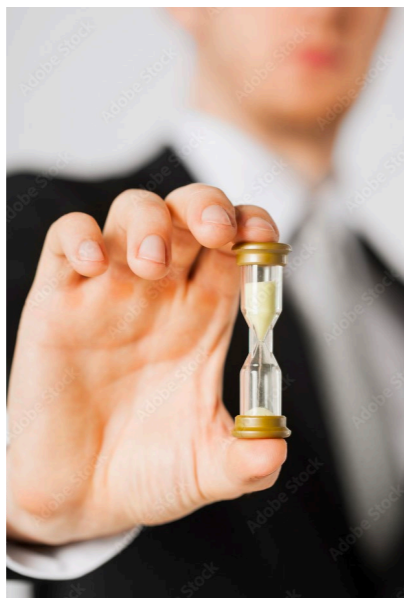


# IL DECRETO LAVORO E I CONTRATTI A TERMINE: LE NUOVE REGOLE ED IL LORO POSSIBILE IMPATTO SUL SETTORE VITIVINICOLO

Nel precedente numero della rubrica su diritto del lavoro, commerciale e societario sono state analizzate specifiche tipologie di contratti di lavoro a termine, c.d. "occasional", relative a brevi periodi dell'anno e quindi non utilizzabili per cicli di lavoro di medio termine. In tali casi, infatti, appare opportuno affidarsi a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, che sono stati oggetto di recente riforma da parte del Decreto Lavoro

**E**ntrato in vigore nei primi giorni di maggio, il Decreto Lavoro ha modificato la disciplina dei contratti a termine modificando le c.d. "causali", cioè quelle circostanze in presenza delle quali è possibile stipulare, rinnovare o prorogare un contratto a tempo determinato per un periodo di tempo superiore ai 12 mesi. Oggi è possibile superare tale termine: a) nei casi previsti dai contratti collettivi aziendali di cui all'art. 51 del D.Lgs 81/2015; b) in assenza di contratti collettivi aziendali, nei casi previsti dai contratti collettivi applicati in azienda e fino al 30.04.2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti; c) per la sostituzione di altri lavoratori. In ogni caso, anche in presenza di queste specifiche causali, il contratto di lavoro a tempo determinato non potrà superare complessivamente i 24 mesi.

Tali nuove regole si applicano anche ai contratti di somministrazione a tempo determinato. In tal caso, tuttavia, seppure la causale interviene nel contratto tra agenzia ed utilizzatore, la contrattazione aziendale (così come le esigenze di



natura tecnica, organizzativa o produttiva) di riferimento è quella dell'azienda utilizzatrice.

## Le nuove causali

Il Decreto lavoro è, quindi, intervenuto sui contratti a termine, lasciando

intatto il sistema delle c.d. causali, ma modificando la loro fonte. Mentre prima si faceva riferimento a situazioni non "prevedibili" al momento della sottoscrizione del rapporto, adesso, invece, è possibile fare ricorso a causali predeterminate dalla contrattazione collettiva oppure dalle stesse parti del rapporto.

Tale modifica ha introdotto nuove possibilità per le aziende.

Nello specifico, il nuovo sistema si fonda su una struttura piramidale, per cui solo in assenza delle condizioni di cui alla lettera a) si potrà ricorrere a quelle previste dalla lettera b)

In primo luogo, quindi, la facoltà di prevedere i casi in cui sarà possibile far durare un contratto di lavoro a tempo determinato oltre i 12 mesi è attribuita alle singole aziende e alle rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o alle loro rappresentanze presenti in azienda (RSA e RSU),

La norma, poi, specifica che, in assenza di contratti aziendali, specifiche ragioni possono essere previste dai CCNL nazionali, applicati in azienda, e quindi, con specifico riguardo al set-

tore agricolo e vitivinicolo, anche dai contratti collettivi provinciali. Il Decreto ha, quindi, previsto, in via subordinata, la possibilità per i CCNL nazionali di prevedere delle causali "di settore", che individuino, delle esigenze generali per cui l'intero comparto necessita di ricorrere a contratti a tempo determinato superiori a 12 mesi.

In alternativa, poi, anche il singolo lavoratore e la azienda possono prevedere una durata maggiore di 12 mesi, in presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive e, in ogni caso, soltanto fino al 30.04.2024.

In sintesi, quindi, la possibilità di introdurre nuove causali è stata affidata, principalmente, alla contrattazione tra le parti.

Alla luce di tutto ciò, è evidente, quindi, l'importanza del ruolo assegnato alla contrattazione collettiva, soprattutto, aziendale ma anche di livello provinciale e nazionale. Alle parti sociali, infatti, è rimessa, in sostanza l'intera disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato e dovranno presto sedersi al tavolo per discutere di come utilizzare questo strumento di flessibilità.

## Le nuove possibilità per il settore vitivinicolo

Tale flessibilità appare sicuramente aderente alle necessità del settore Vitivinicolo.

Oltre le lavorazioni che si sviluppano nell'arco di pochi mesi (di natura "sta-

gionale"), infatti, sempre più spesso è avvertita, anche in questo settore, l'esigenza di sviluppare o lanciare progetti a medio termine.

In tal senso, quindi, la possibilità di prevedere specifiche condizioni, in presenza delle quali prolungare il relativo rapporto di lavoro potrebbe costituire un importante vantaggio per le aziende.

Si pensi, ad esempio, all'apertura di una attività complementare a quella vinicola, come quella turistico alberghiera, il cui avvio e la valutazione dei risultati economici potrebbe richiedere più di 12 mesi.

Lo stesso discorso, potrebbe valere anche per la creazione ed il lancio sul mercato di un nuovo prodotto.

In entrambi questi esempi, potrebbe essere necessario ricorrere a rapporti di lavoro della durata superiore a quella massima prevista dalla Legge.

A ciò si aggiungano, anche, le possibili difficoltà legate all'andamento atmosferico e climatico.

Le parti sociali del settore, di differente livello, sono quindi chiamate ad individuare quali potrebbero essere le necessità tali per cui potrebbe essere necessario ed opportuno prevedere contratti a termini di durata superiore ad un anno.

Nel far ciò, tuttavia, sarà necessario un importante sforzo ermeneutico da parte delle parti sociali che dovranno individuare le specifiche "causali" cercando, per quanto possibile, di evitare formulazioni troppo vaghe e generiche. Non solo. Le singole aziende che, sulla

base di quanto previsto dalla contrattazione nazionale o provinciale, dovranno riportare le "causali" collettive all'interno dei contratti individuali oppure decidano di prevedere autonomamente, d'accordo con il lavoratore, specifiche causali, dovranno necessariamente operare con la massima cautela e redigere delle causali molto dettagliate.

Come accaduto in precedenza, infatti, l'adozione di causali sommarie e poco specifiche, porterebbe ad un aumento del contenzioso giudiziale su ogni singolo contratto, con conseguente distorsione dell'utilizzo dei rapporti a tempo determinato.

L'incertezza e il conseguente rischio di contenzioso, infatti, finirebbero con il paralizzare il ricorso a tale forma di contratto o, alternativamente, ad eliminare qualsiasi possibilità di crescita oltre i 12 mesi.

Al fine di poter realizzare al meglio le opportunità previste dalla riforma, in conclusione, le aziende del settore, in primo luogo, saranno chiamate a rafforzare e implementare le relazioni sindacali necessarie per la stesura di nuove causali, e, in secondo luogo, ad operare con la massima specificità nella trasposizione di tali causali nel contratto collettivo.

In questo modo sarà possibile sfruttare le nuove possibilità offerte dalla riforma e ridurre il rischio di contenziosi giudiziali. ■



**Avv. Mario Fusani**  
Responsabile Ufficio Legale Assoenologi  
Co-founder Partner GF Legal



**Avv. Cristina Gandolfi**  
Co-founder Partner GF Legal