

OSSERVATORI ONLINE

N. 3/2022

OSSERVATORIO

A CURA DI GINEVRA GALLI E STEFANO CAIROLI

N. 3/2022

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (*) PERIODO PRIMO SEMESTRE 2022

*Dario Calderara, Luisa Rocchi (**)*

SOMMARIO: 1. Protocollo Enel per la valorizzazione della persona nell'impresa del 29 marzo 2022. — 2. L'accordo *new way of working*. — 3. Il Ccnl mobilità/area contrattuale attività ferroviarie. — 4. Il rinnovo del Ccnl edilizia e affini: il rafforzamento della tutela in tema di salute e sicurezza. — 4.1. *Segue*: Novità in tema di contratto a termine e trasferta. — 5. La contrattazione collettiva per le aziende artigiane del settore legno e lapidei, tessile, moda e comunicazione: al centro la flessibilità. — 6. Il Ccnl del settore sport e implementazione della stagionalità.

1. — *Protocollo Enel per la valorizzazione della persona nell'impresa del 29 marzo 2022* — La pandemia da Sars-CoV-2 ha avuto rilevanti ripercussioni sull'organizzazione del rapporto di lavoro, sia sugli sviluppi della contrattazione collettiva – nazionale, territoriale e aziendale. In particolare, con la fine del periodo emergenziale, la stessa contrattazione ha tentato di organizzarsi per far fronte al periodo post emergenziale.

In questi anni, pressoché tutti i contratti collettivi hanno avuto a oggetto la previsione di misure e di strumenti volti a contenere e contrastare la diffusione del virus. Ora, invece, in concomitanza della fine dell'emergenza e con l'inizio della convivenza con il virus, la prospettiva di approccio è mutata, nell'intento di migliorare l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere della persona.

Un esempio di tale approccio può essere rinvenuto nel Protocollo, valido per tutto il gruppo Enel, sottoscritto in data 29 marzo 2022, da Enel, Filctem, Flaei e Uiltec, per la valorizzazione della persona nell'impresa: cd. «Statuto della persona». Nelle stesse premesse sono contenute delle linee

(*) Nonostante il presente contributo sia frutto del lavoro comune dei due Autori, i paragrafi 1, 2, 3 sono da attribuire a Dario Calderara; i paragrafi 4, 4.1, 5, 6 sono da attribuire a Luisa Rocchi.

(**) Rispettivamente, ricercatore di Diritto del lavoro presso la «Sapienza» Università di Roma e assegnista di ricerca di Diritto del lavoro presso l'Università di Perugia.

guida, le cui finalità sono quelle di affrontare la trasformazione sociale, economica e culturale, in maniera inclusiva, mettendo al centro la persona nella sua dimensione sociale e lavorativa.

Dalle premesse del protocollo si desumono ulteriori principi. Infatti, il protocollo rappresenta la volontà, successiva rispetto alle fondamenta poste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), di raggiungere un nuovo bilanciamento, in seguito ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica, che incidono profondamente nel mondo del lavoro. In secondo luogo, è riconosciuta la centralità del ruolo delle relazioni con le parti sociali, che nella nuova prospettiva devono essere essenziali per migliorare i rapporti nei confronti delle persone, del sindacato e degli interlocutori esterni.

La *ratio* posta alla base del progetto è quella di costituire un sistema nel quale i valori fondamentali vengono individuati in maniera condivisa, nonché di riprogettare il futuro del lavoro ponendo al centro la persona e le sue esigenze e aspirazioni, permettendo al lavoratore di realizzarsi in quanto individuo, secondo il progetto «io-noi-comunità-ambiente».

I cambiamenti climatici e il degrado ambientale hanno reso necessaria un'azione condivisa, anche a livello locale, per la realizzazione di una transizione, con la specifica attenzione alla transizione ecologica di settori *hard-to-abate* (ILO, *World employment and social outlook 2018, Greening with jobs*, 2018). In questa prospettiva il protocollo riconosce la necessità di garantire un lavoro dignitoso nell'organizzazione del rapporto, cercando di eliminare eventuali diseguaglianze, nell'intento di riconoscere a ogni persona una protezione sociale adeguata. Proprio sotto questo profilo, è sottolineata la necessità di contrastare la diffusione dei contratti pirata e di richiedere alle imprese appaltatrici l'applicazione dei Ccnl dei settori nei quali le stesse operano, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In relazione alle precipue finalità presentate, interessante è la previsione in merito all'occupabilità e al mercato del lavoro inclusivo. Infatti, le parti ritengono necessario tutelare l'occupabilità, in tutte le fasi della vita lavorativa, a partire dai primi anni di istruzione, fino al mondo del lavoro. La prospettiva è quella di un percorso circolare, in cui le persone sono parte della transizione, attraverso un'esperienza di formazione continua, dagli inizi dei percorsi di studio, sino alla conclusione dell'attività lavorativa, in cui i prestatori di lavoro dovranno restituire, nel rispetto di un «circolo virtuoso», il sapere alle nuove generazioni in debito di competenze e professionalità, cercando di autoalimentare il sistema.

Anzitutto, la necessità di svolgere tali operazioni è fondamentale e coor-

dinata anche per assicurare la transizione verso una nuova occupazione, attraverso alcune azioni, atte in maniera determinante a favorire l'inclusione dei giovani, la presenza femminile e delle fasce più deboli, in ossequio anche alle disposizioni previste dalla M5C1.1 del Pnrr.

In particolare, per attuare tale politica e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, viene rilanciato il ruolo fondamentale del tirocinio curriculare, professionalizzante e dell'apprendistato. Nel protocollo vengono valorizzati anche altri profili, già presenti nella M5C1.1 del Pnrr, quale quello della formazione duale, in cui l'istruzione tradizionale viene integrata con la formazione aziendale sul campo. Il sistema duale e, in particolare, l'istituto dell'apprendistato sono riconosciuti come fondamentali per la promozione dell'occupazione giovanile e per l'acquisizione di nuove competenze tecniche e trasversali, secondo un profilo di *matching* tra istituzione e formazione e lavoro.

Il protocollo è sensibile non solo al processo di trasformazione del mondo del lavoro, ma anche al conseguente mutamento della relazione intercorrente tra l'azienda e le persone e, per questo motivo, cerca di individuare elementi funzionali a permettere alle parti di esprimere al meglio le potenzialità individuali. Gli elementi che impattano positivamente sui risultati vengono individuati nella tutela del benessere individuale, nella cura e nell'incremento della motivazione e, infine, nel coinvolgimento dei lavoratori per fidelizzarli. Pertanto, al fine del raggiungimento dell'obiettivo, viene caldeggiato l'inserimento, in sede di contrattazione, di una nuova metrica di misurazione da definire oltre le previsioni in tema di premio di risultato.

Un altro degli aspetti tematici centrali su cui si focalizza l'attenzione delle parti è l'equilibrio vita-lavoro, che ha interessato la dottrina con accentuata intensità a decorrere dal periodo pandemico. In particolare, viene incentivata una gestione sostenibile dei tempi di lavoro attraverso sia un'organizzazione del lavoro meno piramidale, sia una condivisione dei carichi familiari e della genitorialità per realizzare un mondo del lavoro più equo e imparziale, contribuendo al superamento del divario retributivo di genere. In questa prospettiva il diritto più discusso è quello della disconnessione, considerato il *fil rouge* del bilanciamento vita-lavoro.

Nondimeno, viene trascurato il profilo attinente al processo di transizione verde, che può avere successo se condotta secondo i principi di inclusività e giustizia, sulla base del principio espresso nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: «*Leave no one behind*» (Lnob).

La transizione verde, seguendo l'intento anche della Missione 2 del Pnrr, deve avvenire in modo inclusivo e sarà indispensabile per pianificare la formazione e l'adattamento delle competenze, oltre che per aumentare la

consapevolezza su sfide e opportunità offerte dalla progressiva trasformazione del sistema. In questo contesto, le aree di intervento sono molteplici e le *green skills* sono ritenute strategiche, proprio perché, per realizzare la transizione verde, è emersa la richiesta di specifiche professioni, cd. *green jobs*. Sono previsti investimenti in attività di *upskilling*, miglioramento delle competenze esistenti per accedere a mansioni più avanzate, e *reskilling*, apprendimento di nuove competenze, per accompagnare il processo di transizione verso un'economia sostenibile. Secondo questo profilo, infatti, il percorso di formazione della persona, attraverso la partecipazione a iniziative di *empowerment*, assume ancora un ruolo di maggiore importanza.

Le modalità previste dal protocollo sono molteplici, come le iniziative di formazione tramite appositi soggetti – *Train the trainer* – o lo scambio e la circolarità dei saperi, oppure la creazione di piattaforme *open learning* con cui si potrà fruire, se abilitati, di diversi contenuti formativi, oppure il ricorso alla cooperazione con l'esterno, con soggetti formativi certificati, per supportare una formazione di qualità e, contemporaneamente, le imprese appaltatrici nella ricerca di lavoratori qualificati.

2. — *L'accordo new way of working* — Con l'Accordo del 21 marzo 2022, valido dal 1° aprile 2022 fino al 31 dicembre 2023, sottoscritto da Enel Italia, Filctem, Flaei e Uiltec, cd. *new way of working*, le parti si sono riunite per valorizzare il lavoro agile, recependo il Protocollo nazionale sul lavoro agile dello scorso 7 dicembre, in seguito alla cessazione dello stato di emergenza. Il cambio di paradigma, contenuto nel nuovo contratto, emerge tramite la sperimentazione di un nuovo modello di lavoro, fondato sui valori relativi alla tutela della persona emersi in seguito al periodo emergenziale.

Sono diverse le novità più rilevanti sulle quali è intervenuto il nuovo contratto. È previsto che le giornate di lavoro agile in regime «ordinario» siano pari, compatibilmente alle esigenze organizzative, a un massimo del 60% delle giornate lavorative totali, convenzionalmente stabilite nel limite massimo di 13 giorni mensili. È possibile, in deroga al limite appena espresso, richiedere giornate aggiuntive di esecuzione della prestazione in modalità agile, a fronte di situazioni particolari connesse: lavoratori disabili e/o che assistono familiari/conviventi disabili; lavoratrici in stato di gravidanza e genitori con figli fino a 3 anni di età; eventuali situazioni individuali straordinarie e temporanee evidenziate dal dipendente.

Particolare attenzione viene dedicata all'adesione e ai requisiti di accesso, rimarcando la piena volontarietà, con un accordo individuale, nell'adesione al lavoro agile, anche per i lavoratori durante il periodo di prova e per gli ap-

prendisti. In questa nuova fase della contrattazione, si tenta di dare concreta attuazione al diritto alla disconnessione, individuando fasce orarie di disconnessione in cui vengono escluse le attività lavorative dalle 19:00 alle 7:30 dei giorni feriali e, in caso di venerdì corto, dopo le 15, per tutto il sesto giorno non lavorato e per ogni giornata festiva e/o di riposo settimanale.

In questa modalità è fermo il rispetto dell'orario di lavoro, ma questo può essere articolato dal lavoratore in precise fasce orarie: deve infatti assicurare la propria presenza per 4,5 ore, tra le ore 10:00 e le 12:30 e tra le 14:30 e le 16:30; in tal modo viene salvaguardata la pausa pranzo, evitando riunioni tra le 12:30 e le 14:30. Queste limitazioni, in qualche misura, riducono la flessibilità oraria che caratterizza il lavoro agile, ridimensionando notevolmente la libertà di scelta del lavoratore.

Ulteriori previsioni di rilievo del contratto consistono: nella verifica preventiva della disponibilità dei partecipanti; nell'invio di mail/messaggistica, durante la normale giornata lavorativa, evitando la fascia serale/notturno, il weekend e giorni festivi; nelle giornate di lavoro agile resta confermata la spettanza del buono pasto per i lavoratori già assegnatari del ticket pasto, mentre vengono anche confermati, per le sole giornate di lavoro agile, i ticket per i lavoratori che hanno una mensa interna alla propria sede di lavoro. L'azienda, inoltre, mette a disposizione del lavoratore gli strumenti per eseguire la prestazione a distanza, e fornisce anche un telefono aziendale con connessione da utilizzare da remoto, oltre alla possibilità di sottoscrivere un'offerta per la connessione a condizioni vantaggiose.

3. — *Il Ccnl mobilità/area contrattuale attività ferroviarie* — Dal 22 marzo 2022 al 31 dicembre 2023 è in vigore il contratto collettivo della mobilità/area contrattuale attività ferroviarie, sottoscritto da Agens e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Ugl-Ferrovieri, Fast-Confasal, Orsa Ferrovie, Ancp.

In tale contesto, il rinnovo del Ccnl ha l'obiettivo di porre le basi per un riavvio del progetto finalizzato alla trasformazione del settore trasporti, tenendo conto delle evoluzioni del digitale, delle nuove tecnologie, delle nuove attività e del conseguente adeguamento dei ruoli professionali in coerenza con le nuove esigenze delle diverse aree e dei processi produttivi.

Tra le principali novità del contratto, si segnala l'inserimento formale dell'istituto del lavoro agile all'art. 23-bis, per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, mediante una più efficiente organizzazione del lavoro. Inoltre, gli accordi di lavoro agile devono seguire le direttive del Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, rispettando anche il diritto alla disconnessione.

4. — *Il rinnovo del Ccnl edilizia e affini: il rafforzamento della tutela in tema di salute e sicurezza* — Il 3 marzo 2022 è stato stipulato tra Ance, Legacoop Produzione e Servizi, Confcooperative Lavoro e Servizi, Agci Produzione e Lavoro e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil il contratto collettivo per il settore edili e affini e delle cooperative, con efficacia dal 1° marzo 2022 al 30 giugno 2024.

Le parti prendono atto che il settore edilizia si trova ormai al centro del sistema produttivo nazionale e che, pertanto, si impone una rinnovata attenzione a temi della formazione e della salute e sicurezza sul lavoro.

Sotto il primo aspetto, infatti, si prevede all'art. 2 l'istituzione, per il tramite di Formedil-ente bilaterale, del Catalogo formativo nazionale (Cfn) rivolto ai fabbisogni formativi delle imprese con particolare riferimento ai temi del «*green building*, rischio sismico, bioedilizia, risparmio energetico, recupero, manutenzione, digitalizzazione». Il meccanismo consente di certificare, anche d'intesa con le scuole edili, le specifiche professionalità sia dei lavoratori in ingresso che di quelli già impiegati.

Come meccanismo incentivante, le parti hanno previsto l'accesso gratuito a tali corsi in quelle imprese particolarmente virtuose che siano iscritte al sistema della bilateralità. Inoltre, anche i lavoratori che abbiano maturato specifiche competenze potranno ottenere il passaggio a un livello superiore di inquadramento.

Relativamente al tema della salute e sicurezza, alla luce della recente riforma intercorsa con il d.l. n. 146 del 2021, convertito in legge n. 215/2021, si rafforza il ruolo degli attori della prevenzione, tra i quali il Rappresentante per la salute e la sicurezza e i preposti, ai quali sono dedicati particolari percorsi formativi.

Su tale ultimo aspetto, si introducono così l'anagrafe dei Rls e l'obbligo della trasmissione del verbale di elezione all'ente bilaterale e si riduce da 5 a 3 anni l'intervallo di tempo previsto per l'aggiornamento della formazione dei lavoratori, di cui al punto 9 dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, estendendo poi l'obbligo formativo anche agli impiegati tecnici che accedono in cantiere.

Sempre con precipuo scopo di prevenire gli infortuni e le malattie professionali, con la stipula del Patto di cantiere le parti sociali hanno inteso elaborare un database di tutte le imprese, comprese quelle le cui attività non rientrano nella sfera di applicazione del contratto collettivo, e dei loro lavoratori, anche autonomi, impiegati in ogni specifico appalto. A tal fine alle imprese non edili impiegate nei cantieri saranno offerti, da parte degli organismi paritetici del settore edile, specifici corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro.

Infine, anche l'Istituto della sorveglianza sanitaria viene ulteriormente valorizzato. L'emergenza pandemica da Covid-19 ha fatto emergere l'importanza dello stesso, cosicché le parti sociali hanno ritenuto necessario istituire una commissione volta a predisporre un regolamento che lo disciplini nel dettaglio. Su tale linea si pone anche l'istituzione della Carta d'identità professionale edile (Cipe), rilasciata dalle Casse edili/Edilcasse, che dovrà contenere i dati relativi ai corsi formativi effettuati presso il sistema bilaterale edile e le scadenze relative alla sorveglianza sanitaria.

Si segnala infine la definizione del Protocollo di intesa del 16 maggio 2022, stipulato tra il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Ance per la valorizzazione e l'inclusione dei soggetti «di richiedenti e titolari di protezione internazionale e altri cittadini stranieri in condizioni di vulnerabilità» tramite percorsi specifici relativi a tale settore, che si è rivelato uno dei principali canali per favorire l'occupazione dei lavoratori migranti.

4.1. — Segue: *Novità in tema di contratto a termine e trasferta* — Particolarmente rilevanti sono poi le novità introdotte per il contratto a termine. L'accordo, infatti, in omaggio alla nuova disciplina di cui all'art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, del d.lgs. n. 81/2015, introdotta con l'art. 41-*bis*, d.l. n. 73/2021, convertito in l. n. 26/2022, prevede la possibilità di sottoscrivere un contratto a tempo determinato per una durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, per le imprese edili in possesso dei requisiti di cui all'art. 29 della l. n. 341/95. Tali causali sono: l'avvio di un nuovo cantiere o di una specifica fase lavorativa, non programmata nel corso di un lavoro edile, la proroga dei termini di un appalto, l'assunzione di giovani fino a 29 anni e di soggetti di età superiore ai 45 anni, l'assunzione di cassaintegrati, le assunzioni di disoccupati e inoccupati avvenute da almeno sei mesi e l'assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 20% rispetto a quello maschile.

Inoltre, le medesime causali si applicano anche nel caso di contratto con durata superiore ai 12 mesi, che ai sensi del comma 1.1 dell'art. 19 sia stato «stipulato» entro il 30 settembre 2022, ancorché lo stesso abbia una scadenza successiva.

Inoltre, una particolare disposizione è dedicata all'istituto della trasferta interregionale (allegato 6). Nel caso in cui le Regioni non dispongano sul tema, l'accordo di rinnovo specifica che anche per le trasferte aventi durata superiore a tre mesi tutti gli adempimenti dovranno essere effettuati dalla Cassa edile di provenienza per i primi tre mesi. Per i successivi, invece, si trasmetteranno automaticamente presso la Cassa di destinazione.

5. — *La contrattazione collettiva per le aziende artigiane del settore legno e lapidei, tessile, moda e comunicazione: al centro la flessibilità* — Il settore dell'artigianato è stato al centro di importanti rinnovi contrattuali. Nei giorni 2 e 4 maggio sono stati infatti sottoscritti gli Accordi per il settore legno e lapidei e per il settore tessile, moda chimica e ceramica. Il 16 maggio 2022 è stato stipulato, invece, il rinnovo per il settore comunicazione.

Oltre a intervenire sulla parte economica, anche i tre accordi attenzionano la disciplina del contratto a termine, andando a riempire di contenuto la disposizione di nuovo conio di cui all'art. 19, comma 1, lett. *b-bis*, del d.lgs. n. 81/2015, tramite l'introduzione di causali pressoché identiche (punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste; incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, di dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi; esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari). Nel settore della comunicazione, inoltre, si conferma la durata massima di 36 mesi e l'eliminazione degli intervalli temporali nella successione dei contratti (art. 38 Ccnl comunicazione).

Oltre a intervenire in tema di flessibilità, *fil rouge* che collega pressoché tutti i recenti rinnovi, i singoli contratti si caratterizzano per aver considerato istituti diversi.

Il Ccnl legno e lapidei attua quanto previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 80/2015 in tema di donne vittime di violenza, prevedendo un congedo retribuito non superiore a 3 mesi fruibili nel corso di 3 anni e con un preavviso di 5 giorni (anziché dei 7 previsti per legge), con possibilità di estenderlo per ulteriori due mesi.

Il Ccnl comunicazione e il Ccnl tessile rinnovano anche la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, prevedendo la possibilità di ridurre la durata tenendo conto di precedenti contratti di apprendistato, anche presso altri datori di lavoro, nonché la possibilità di prevedere la trasformazione dall'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante.

Per l'area comunicazione, peraltro, la riduzione varia a seconda dell'appartenenza dell'apprendista a un'azienda artigiana o non artigiana, nonché in base all'inquadramento. Infatti, le parti sociali hanno esteso l'applicabilità del contratto sia alle aziende artigiane che alle imprese non artigiane, per le quali è prevista una disciplina dedicata (Parte II del Ccnl e, per quanto non espressamente previsto, la disciplina contenuta nella Parte I).

Tale ultimo accordo, inoltre, si caratterizza rispetto agli altri per la previsione di ulteriori novità.

In primo luogo si interviene in tema di classificazione del personale. Tenendo in considerazione l'evolversi del settore e della strumentazione tecnologica, sono state inserite nuove figure professionali, quali l'addetto al *copywriting*, l'addetto alle relazioni con i media, il *digital content creator* e l'addetto al *social management*.

Inoltre, è stato regolamentato anche il ricorso al lavoro agile, con particolare riguardo alla necessità di garantire una fascia di «disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa», ma senza specificare in concreto le modalità attuative (art. 3, comma 2).

6. — *Il Ccnl del settore sport e implementazione della stagionalità* — Anche il settore dello sport è stato oggetto di un importante Accordo di rinnovo sottoscritto in data 30 maggio 2022 da Confederazione italiana dello sport-Confcommercio e Slc-Cgil, Fisascat-Cisl e Uilcom-Uil.

Tale settore, che negli ultimi anni è stato al centro di una riforma organica dapprima con il d.lgs. n. 36/2021 e, da ultimo, con il recente decreto correttivo del 7 luglio 2022, introduce importanti novità anche per i dipendenti degli impianti e delle attività sportive profit e no profit fino al 31 dicembre 2023, in linea con la data fissata per l'entrata in vigore della riforma.

Oltre all'aumento retributivo dei minimi tabellari pari a 100 euro, disposto su due *tranches*, la prima di 50 euro, a luglio 2022, e la seconda di 50 euro a partire da ottobre 2022, anche in tale accordo le parti sociali hanno inteso intervenire in ordine alla disciplina del contratto a termine, sostituendo gli articoli 16 e 18.

Con l'obiettivo di rendere maggiormente flessibili l'accesso al settore e l'utilizzo dei contratti di lavoro stagionali, l'accordo prevede un doppio regime di regolazione.

Ai sensi dell'art. 16, infatti, si introduce una disciplina per le imprese che prestano la loro attività a carattere stagionale. Sul punto, le parti hanno inteso introdurre una nozione di stagionalità dando atto dell'evoluzione di tale concetto nel corso del tempo e di come, nel settore sportivo, questa sia sostanzialmente collegata «all'organizzazione di eventi, manifestazioni, gare sempre più orientate anche a interagire con i calendari agonistici delle varie discipline sportive».

Così, in attuazione della delega di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 81/2015, le parti hanno inteso stabilire che il carattere della stagionalità sia riconosciuta alle imprese che nel corso dell'anno interrompano la loro attività per un periodo non inferiore ad almeno 60 giornate.

In merito alla durata della chiusura dell'attività, in assenza di un dato normativo contrario, è consentito ritenere che la chiusura possa anche non essere continuativa. Pertanto, qualora sia riconosciuta la stagionalità, troverà applicazione la disciplina specifica, ossia le deroghe previste dal d.lgs. n. 81 del 2015 in tema di durata del rapporto (art. 19, comma 2), del limite di contingentamento dei contratti (art. 23, comma 2, lett. *c*), degli intervalli temporali previsti tra contratti stagionali (art. 21, comma 2), delle causali per proroghe e rinnovi (art. 21, comma 01).

Fuori da questa ipotesi troverà, invece, applicazione la disciplina del nuovo articolo 16, che prevede comunque una regolamentazione più flessibile per le aziende chiamate a gestire picchi di attività, come nel caso di periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere, periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività.

Rispetto al passato è stato inoltre eliminato il riferimento alle sole aziende ad apertura annuale. In tal modo anche le aziende che non procedano all'apertura annuale, ma che registrino comunque durante l'anno un'intensificazione dell'attività, potranno così ricorrere a tale tipologia contrattuale.