
La sentenza sul lavoratore stagionale «Dopo 10 anni ha diritto al posto fisso»

Caso Bolton

Il giudice del lavoro ha imposto l'assunzione a tempo indeterminato. Una vicenda apripista?

Il giudice ordina: assumete a tempo indeterminato quel lavoratore stagionale. La sentenza cerca di fare chiarezza su norme complesse e secondo la Cisl dei Laghi, può avere un effetto specialmente

in alimentari, turismo e agricoltura. Il giudice del lavoro del tribunale di Como Barbara Cao ha appunto imposto l'assunzione alla Bolton Alimentari. Un'azienda virtuosa, con oltre 500 dipendenti, nota per i rapporti positivi con il sindacato e per gli accordi innovativi, con una forte tendenza alla stabilizzazione.

La materia, però, è tutt'altro che semplice ed è stata oggetto di diverse modifiche legislati-

ve. «Il nostro lavoratore ha prestato la sua opera più di dieci anni, precisamente dal maggio 2009 - ricostruisce Antonio Mastroberti della Cisl dei Laghi - Le aziende che trattano il pesce sono considerate stagionali e quindi possono assumere a termine e senza limiti quanti lavoratori vogliono. Però, l'art. 21, co. 1 D. Lgs. n. 81/2015, per tutti i contratti a termine, e quindi anche per gli stagionali, ha introdotto un li-

mite alle proroghe del contratto: prima cinque mentre dall'anno scorso, col "decreto dignità", quattro». Con delle differenze, ad esempio per lo stagionale non si applica l'obbligo di interruzione tra un contratto e l'altro.

«Gli stagionali, mediamente, vengono assunti a gennaio e terminano a settembre con un limite massimo di otto mesi previsti dalla contrattazione collettiva di settore - osserva

ancora Mastroberti - Ogni anno, però, alcuni di questi passano ad avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. I criteri sono frutto di accordi sindacali, questi contengono parametri più o meno oggettivi ma sono previste pagelle da parte dei vari capi reparto».

Il lavoratore a un certo punto, vedendo stabilizzare altri nel suo ruolo, ha deciso di impugnare il contratto, sottolinea Mastroberti. E il giudice ha fatto così chiarezza: «La stessa direttiva europea 1999/70/CE - continua il sindacalista - stabilisce che debba esserci una "parità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e delinea un uso dei

contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per il datore di lavoro che per i lavoratori". Ci pare una sentenza assolutamente condivisibile e che può dare qualche possibilità in più ai milioni di lavoratori in Italia».

Sulla vicenda interviene anche Bolton Food: «Rispettiamo la sentenza del giudice e ci atteniamo a quanto disposto dal tribunale, nella piena convinzione di aver sempre adottato un comportamento corretto e conforme alle normative. Da sempre - si sottolinea - poniamo massima attenzione al benessere delle nostre persone, che assicurano un contributo fondamentale al successo della nostra azienda». **M. Lua.**

La Provincia 17.12.2019