

Attività stagionali, il perimetro può variare nei contratti collettivi

Pagina a cura di Ornella Lacqua Alessandro Rota Porta



I contratti di lavoro stagionali godono di una serie di deroghe rispetto alla disciplina generale dei contratti a tempo determinato. L'avvicinarsi della stagione estiva segna normalmente un periodo di maggiore ricorso a questa formula contrattuale da parte dei datori di lavoro ed è opportuno individuare le attività per le quali si può fruirne e le regole specifiche.

La platea

Intanto, si tratta di una valutazione che si può condurre sulla base di due elementi: normativo e/o contrattuale. Innanzitutto, si può parlare di attività stagionale se rientra tra quelle individuate dal Dpr 1525/1963, il provvedimento che – in attesa di un decreto del ministero del Lavoro che lo aggiorni – indica da decenni quali sono le attività stagionali.

La platea dei lavoratori stagionali può, inoltre, essere perimetrata dalla contrattazione collettiva che, secondo quanto prevede l'articolo 21, comma 2, del Dlgs 81/2015 è legittimata a individuare ulteriori ipotesi di lavoro stagionale attraverso intese di livello nazionale, territoriale o aziendale, sottoscritte da associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per comprendere meglio questo meccanismo, ad esempio, per quanto concerne il settore turistico, il Dpr 1525/1963, al punto 48 dell'allegato 1, definisce quali attività stagionali quelle svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende

turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o a 120 giorni non continuativi.

I contratti collettivi di riferimento – esercitando la delega che il Dlgs 81/2015 conferisce loro – disciplinano altre ipotesi di stagionalità, oltre a quella di legge appena citata.

La stagionalità è infatti una “qualifica” tipica di determinati comparti, proprio come quello del turismo, dove il fabbisogno di personale rispecchia per larga parte l'andamento ciclico delle punte di attività e il contratto a tempo determinato soddisfa le esigenze strutturali di flessibilità.

Le regole ad hoc

Il contratto stagionale costituisce dunque una particolare declinazione del rapporto di lavoro a termine e, per le sue peculiari esigenze, presenta diverse eccezioni rispetto alle regole generali.

I contratti stipulati per attività lavorative riconducibili alla stagionalità sono immuni, infatti, dai limiti che caratterizzano il lavoro a tempo determinato, con la conseguenza che i rapporti di lavoro possono essere stipulati e rinnovati anche in assenza delle condizioni previste dall'articolo 19, comma 1, del Dlgs 81/2015 (obbligo di causale dopo i primi 12 mesi).

Il pacchetto delle esenzioni che la legge riserva al lavoro stagionale non si limita alla disciplina delle causali e dei rinnovi. Alle attività stagionali non si applicano neanche i limiti di durata massima totale del rapporto a termine per effetto di un unico contratto o di una successione di più contratti (24 mesi), il cosiddetto *stop and go* (l'obbligo di attendere 10 o 20 giorni in caso di rinnovo del contratto), il limite quantitativo di utilizzo massimo del lavoro a termine (20% dell'organico a tempo indeterminato presente al 1° gennaio dell'anno).

Inoltre, ai contratti a termine per attività stagionali non si applica il contributo addizionale Inps dell'1,40% previsto in genere per i contratti a tempo determinato, né il contributo incrementale dello 0,5% introdotto dal Dl 87/2018 per le attività previste dal Dpr 1525/1963.

È bene precisare come il lavoratore assunto a tempo determinato per attività stagionali abbia comunque il diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Merita un cenno il ricorso alla somministrazione a termine per gestire i fabbisogni stagionali: su questo punto è intervenuta la nota 716/2023 dell'Ispettorato nazionale del lavoro: affinché un'agenzia per il lavoro possa somministrare lavoratori a termine per attività stagionali, occorre innanzitutto verificare se il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore contenga eventuali deroghe. Diversamente, in assenza di una specifica disciplina collettiva, si applica la normale regolamentazione della somministrazione a tempo determinato.

Contratti sostitutivi

Infine, va ricordato come i lavoratori assenti per ferie possano essere eventualmente sostituiti attraverso l'assunzione di lavoratori a termine: i contratti a tempo determinato con natura sostitutiva sono esenti dalle limitazioni quantitative di utilizzo previste dall'articolo 23, comma 1, del Dlgs 81/2015, così come da altri analoghi limiti previsti dai contratti collettivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA