

A cura di Deborah Di Rosa

Lavoro stagionale: vincoli, regole e opportunità

Categoria: **Previdenza e lavoro**
Sottocategoria: **Contratto di lavoro**

Come gestire i contratti di apprendistato e a termine per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali? Con l'approssimarsi della stagione estiva aumentano le esigenze di flessibilità da parte delle aziende che operano nel settore turistico e dei pubblici esercizi. Il concetto di stagionalità delle attività produttive, alle quali si applicano specifiche deroghe relativamente alla gestione dei rapporti di lavoro, assume connotati di particolare rilievo ogniqualvolta il legislatore demanda ai contratti collettivi il compito di definire limiti e modalità di applicazione.

Di cosa si tratta?

Premessa	2
Attività stagionali	2
Ragioni di stagionalità	5
Lavoro extra	5
Lavoro intermittente	6
Riferimenti normativi	7
Allegato 1	
L'Esperto risponde.....	8

Premessa

Con l'approssimarsi dell'estate si intensifica, o in alcuni casi riparte da zero, l'attività lavorativa di tutte le imprese che svolgono attività stagionali, ovvero collegate a specifici periodi nel corso dei quali la domanda raggiunge picchi evidenti.

E' quello che accade periodicamente in alcuni settori, quali ad esempio quello turistico, agricolo ed alimentare.



OSSERVA - Al rapporto di lavoro stagionale non si applicano le regole introdotte dal Decreto Dignità in materia di durata massima, introduzione delle causali, contingentamento, "stop and go", versamento del contributo aggiuntivo.

I contratti a termine per le attività stagionali possono infatti essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni giustificatrici ordinariamente richieste dalla legge.

Attività stagionali

Si definiscono datori di lavoro stagionali quelli eseguiti dalle aziende che osservano, nell'anno solare, un periodo di chiusura al pubblico superiore a:

- a) settanta giorni continuativi;
- b) centoventi giorni non continuativi;

oppure:

- c) per motivi contingenti, ad esempio in virtù di favorevoli condizioni di mercato, si trovino nella necessità di estendere la durata dell'attività stagionale;
- d) in modo stabile, debbano svolgere una attività stagionale ma lungo un ciclo più ampio di quello tassativamente previsto dalla legge.



OSSERVA - Il Consiglio di Stato (parere del 9 febbraio 1995) ha avuto modo di osservare che, durante i periodi di non apertura al pubblico, possono comunque essere svolte "attività preparatorie o comunque connesse alla cessazione, senza oggettivi limiti temporali individuabili, e quindi con possibili abusi nel ricorso a tale forma di contratto".



In questi casi spesso sono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali ad intervenire per far fronte al mutamento organizzativo e tecnologico dei sistemi produttivi sia dell'industria che dei servizi.

Esistono poi alcune attività definite stagionali per legge, sulla base di quanto disposto dal DPR n. 1525/1963:

- 1) Sgusciatura delle mandorle;
- 2) Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine;
- 3) Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.);
- 4) Raccolta e spremitura delle olive;
- 5) Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino);
- 6) Monda, trapianto, taglio e raccolta del riso;
- 7) Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi;
- 8) Lavorazione del falasco;
- 9) Lavorazione del sommacco;
- 10) Maciullazione e stigliatura della canapa;
- 11) Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli;
- 12) Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino;
- 13) Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica;
- 14) Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde;
- 15) Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco;
- 16) Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto;
- 17) Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero;
- 18) Smorzatura del sughero;
- 19) Salatura e marinatura del pesce;
- 20) Pesca e lavorazione del tonno;
- 21) Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività);
- 22) Lavorazione delle carni suine;
- 23) Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino;
- 24) Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori;
- 25) Produzione di liquirizia;
- 26) Estrazione dell'olio dalle sanse e sua affinazione;
- 27) Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione;
- 28) Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele;
- 29) Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo);

30) Estrazione di essenze da erbe e frutti alla stato fresco;
31) Spiumatura della tiffa;
32) Sgranellatura del cotone;
33) Lavatura della paglia per capelli;
34) Trattura della seta;
35) Estrazione del tannino;
36) Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua;
37) Cave di alta montagna;
38) Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali;
39) Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoio all'aperto;
40) Cernita e insaccamento delle castagne;
41) Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole;
42) Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi;
43) Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione;
44) Lavaggio e imballaggio della lana;
45) Fiere ed esposizioni;
46) Lavoratori preparatori della campagna salifera (sfangamento canali, ripristino arginatura mungitura a cilindratura cassette salanti, sistemazione aie di stagionatura), salinazione (movimento di acque, raccolta del sale);
47) Spalatura della neve;
48) Attività 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 settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi;
49) Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. c) dell'art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita. Tale legge è stata abrogata dal D.Lgs. n. 368/2001 ma sulla scorta dell'Interpello n. 6/2014 del Ministero del Lavoro si deduce che per le deroghe ove si fa riferimento al DPR n. 1525/1963 si deve tener conto della ratio che è stata seguita nella elaborazione dello stesso decreto per cui le deroghe possono trovare applicazione con riferimento all'attività prestata da tutto il personale "addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita", sia questo personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio;
50) Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive;
51) Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi;
52) Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

Ragioni di stagionalità

Il Testo Unico sull'apprendistato demanda ai contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il compito di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

Per gli apprendisti stagionali, il percorso formativo si realizza infatti per sommatoria, cioè cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione, anche presso diversi datori di lavoro.



NOTA BENE - L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva applicano ai lavoratori qualificati.

Lavoro extra

Nel settore del turismo ed in quello dei pubblici esercizi, i contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, prevedono che è possibile ricorrere all'assunzione di manodopera mirata all'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni (c.d. lavori "extra" e "di surroga").



NOTA BENE - La comunicazione di assunzione UNILAV deve essere inviata entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro, tuttavia è data la possibilità al datore di lavoro di effettuare una comunicazione (UNIURG), pur sempre preventiva, ma che contenga i soli dati essenziali del lavoratore e del datore di lavoro, da integrare e completare entro i successivi tre giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

E' attribuito alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro extra: al riguardo va osservato che la norma non si limita ad un generico rinvio ai contratti collettivi, bensì precisa che a tal uopo è indispensabile l'intervento dei sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.



Deve comunque trattarsi di servizi che, pur essendo prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno, devono essere non quotidiani né sempre dello stesso tipo: il legislatore ha così inteso autorizzare l'utilizzo di lavoratori giornalieri anche con riferimento a servizi programmati i quali si ripetono sistematicamente e dei quali non è richiesta la straordinarietà né l'occasionalità.

A titolo esemplificativo si può far riferimento:

- alle attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni;
- a meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni ed eventi assimilati;
- ai servizi di banqueting.

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o "job-on-call" è uno degli strumenti con cui le aziende possono gestire picchi stagionali o sensibili variazioni di attività nel corso dell'anno.

Attraverso il contratto di lavoro a chiamata il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione, dietro apposita chiamata da parte del datore di lavoro.

Il contratto di lavoro è disciplinato dall'articolo 13 e successivi del Capo II del D.Lgs. n. 81/2015, che prevede un utilizzo discontinuo della prestazione lavorativa nelle ipotesi disciplinate dalla legge o dalla contrattazione collettiva e individuate dalle necessità del datore di lavoro.



Il lavoro intermittente è applicabile nel caso in cui il contratto collettivo, nazionale o di secondo livello, abbia disciplinato le modalità di utilizzo ovvero se l'attività dedotta in contratto sia fra quelle previste dal R.D. n. 2657/1923.



OSSERVA - Le parti possono stipulare sempre questa tipologia di contratto di lavoro, per qualsiasi settore e tipologia lavorativa, se il lavoratore ha meno di 24 anni (purché la prestazione lavorativa sia svolta entro il compimento dei 25 anni) o più di 55 anni.

In mancanza di questo requisito soggettivo, il lavoro a chiamata non è ammesso per tutte le attività, ma può essere utilizzato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate:

- dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali);
- da appositi decreti ministeriali;
- dalla normativa sull'orario di lavoro, che definisce determinate attività come discontinue (ad esempio le prestazioni dei commessi, dei camerieri, etc.).

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;

- in ogni caso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (art. 13, D.Lgs. n. 81/2015).



NOTA BENE - In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; in caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Tra le attività indicate nel decreto ci sono le seguenti:

- commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti;
- impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo;
- interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo;
- barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti.



INFORMA - Il Ministero del Lavoro ha chiarito che un lavoratore può anche sottoscrivere più di un contratto a chiamata, purché per mansioni e funzioni compatibili e con datori di lavoro diversi.

Anche per il contratto intermittente sono espressamente previsti dal legislatore alcuni divieti:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare l'articolo 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Riferimenti normativi

- [D.L. 87/2018 convertito con Legge n. 96/2018;](#)
- [D.Lgs. 81/2015;](#)
- DPR n. 1525/1963;
- Interpello MLPS 15/2016.

Allegato 1**L'Esperto risponde...****Oggetto:** Diritto di precedenza nel lavoro stagionale**QUESITO****La legge prevede il diritto di precedenza in favore del lavoratore stagionale? Se sì, come deve essere gestito l'esercizio di tale diritto?****SOLUZIONE**

! Il lavoratore che ha avuto uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato, per una durata complessivamente superiore a 6 mesi, ha un diritto di precedenza sulle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal medesimo datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato, dal datore di lavoro, all'interno del contratto di lavoro, al fine di informare il lavoratore sulla possibilità di usufruire del diritto stesso.

Il lavoratore, dal canto suo, per usufruire del diritto di precedenza, deve manifestare in forma scritta al proprio datore di lavoro la volontà ad una eventuale assunzione a tempo indeterminato, entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine.

In caso contrario, l'azienda è libera di assumere a tempo indeterminato qualsiasi soggetto che abbia i requisiti richiesti.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso del lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, il diritto di precedenza è valido con riferimento alle nuove assunzioni a tempo determinato per le medesime attività stagionali, effettuate dallo stesso datore di lavoro.

Il lavoratore deve manifestare la propria volontà entro i 3 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro stagionale.