

**BLOG**

---

## ***Il contratto a termine stagionale***

di **Roberto Lucarini**

Sappiamo tutti, per esperienza diretta, che maneggiare il contratto a tempo determinato comporta molta, davvero molta, attenzione e prudenza. La sua sempre mutevole disciplina, dettata dagli umori dei vari Governi che si succedono, rende tale tipo contrattuale una sorta di *rebus* pieno di criticità operative. Basti pensare alla novella normativa proposta a mezzo del Decreto Dignità (D.Lgs. 87/2018), per avere contezza delle restrizioni con cui occorre attualmente confrontarsi.

Esiste poi una “variante” di tale contratto, che gode però di alcune agevolazioni; una sorta di libertà rispetto ad alcuni dei vincoli che presidiano, e insidiano, la versione base. Si tratta dei contratti a termine di tipo stagionale, da questi giorni in avanti molto frequentati, dato l'avvicinarsi degli attesi periodi di vacanza.

Anche la pratica di tale forma di contratto, tuttavia, non concede una comoda passeggiata, dovendosi affrontare anzitutto, con cognizione di causa, il problema della stagionalità.

Questo tema, a ben vedere, si sviluppa su 2 distinti piani: il primo è legato alle imprese di stagione, le quali operano soltanto in determinati periodi dell'anno; il secondo riguarda, invece, quelle imprese ad apertura annuale, che, tuttavia, hanno un'attività che risente in maniera importante del periodo stagionale.

Il Legislatore del *Jobs Act*, che ha previsto la disciplina generale dei vari contratti di lavoro in uno specifico testo normativo (D.Lgs. 81/2015), ha tentato una definizione di stagionalità chiedendo al Ministero del lavoro di intervenire in via regolamentare, con proprio Decreto. Forse memore di precedenti situazioni di stallo, il Legislatore ha però previsto che, nelle more dell'emanazione di tale decretazione, restasse in vigore la disposizione *ex D.P.R. 1525/1963*, col suo elenco di attività assai vetuste. Una previsione azzeccata, dato che del nuovo Decreto, dal 2015 a oggi, non si vede traccia.

Il problema operativo, dunque, si collega con il testo del 1963, dove, oltre alcune attività del settore primario, sono individuate le attività di tipo turistico tramite questa definizione: *“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”*. Salta all'occhio il riferimento ai periodi di chiusura, quale punto di riferimento per individuare le imprese stagionali.

La novella del 2015, tuttavia, opera un interessante rimando alla contrattazione collettiva, di

qualunque livello (*ex* articolo 51, D.Lgs. 81/2015), affinché si faccia carico di individuare, per settore e per territorio le aziende che rilevano un'influenza stagionale. Attenzione, quindi, alle previsioni collettive.

Superato o quasi il problema definitorio della stagionalità, vediamo, in massima sintesi, quali sono le restrizioni dalle quali il Legislatore ha inteso affrancare il contratto di tipo stagionale:

1. **durata del tipo contrattuale**: la durata massima dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore e lavoratore, per effetto di una successione di contratti che prevedano lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 24 mesi totali. Tale disposizione non si applica agli stagionali (*ex* articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015);
2. **proroghe e rinnovi**: sappiamo delle restrizioni, in tema di casuale, che vigono per i distinti casi di proroga o rinnovo contrattuale. Tali vincoli sono disattivati per il contratto stagionale (*ex* articolo 21, comma 01, D.Lgs. 81/2015);
3. **periodi di stop & go**: i necessari periodi di stacco, tra un contratto e il successivo, non trovano applicazione per i contratti di tipo stagionale (*ex* articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015);
4. **limiti numerici**: le limitazioni al numero dei contratti a termine stipulabili, previste dalla norma o dai Ccnl, non riguardano il contratto a termine stagionale (*ex* articolo 23, comma 2, lettera c), D.Lgs. 81/2015).

A completamento delle deroghe, si ricorda che anche l'eventuale diritto di precedenza, previsto *ex* articolo 24, Codice dei contratti, ha una propria e distinta regolamentazione per le ipotesi di stagionalità.

Segnaliamo ai lettori che è possibile inviare i propri commenti tramite il *form* sottostante.

*Centro Studi Lavoro e Previdenza – Euroconference ti consiglia:*



OneDay Master

**VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO: FORMAZIONE, WELFARE AZIENDALE E COSTO DEL PERSONALE**

accedi al sito >