

## Lavoro stagionale, chiarimenti dell'Ispettorato

07/09/2021

**Autore:**

Giulia Ulivi

**Tematica:**

Lavoro

[Lavoro somministrato](#) | [Lavoro stagionale](#) | [Proroga](#) | [Contratto a tempo determinato](#) | [Settore turistico](#)

*Rinnovi, proroghe, "stop and go", diritto di precedenza e altri aspetti particolari.*

Il lavoro stagionale rappresenta una tipologia di rapporto a tempo determinato con notevoli deroghe rispetto alla normativa generale. Il D.Lgs. 81/2015 e la nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro 10.03.2021, n. 413 hanno chiarito le particolarità previste. Le attività stagionali sono definite, secondo art. 21, c. 2 D. Lgs. 81/2015, come quelle attività individuate:

- con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (fino all'adozione di tale decreto, continuano ad applicarsi le disposizioni del D.P.R. 1525/1963);
- dai contratti collettivi, nazionali, territoriali o aziendali.

**Durata massima:** per la generalità dei contratti a termine, la durata dei rapporti intercorsi tra le parti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare i 24 mesi. Tale disposizione non si applica a tutte le attività stagionali (anche in somministrazione), individuate dai contratti collettivi e dal D.P.R. 1525/1963: non opera, quindi, il limite di durata massima pari a 24 mesi. In particolare, eventuali periodi di lavoro caratterizzati da stagionalità non concorrono alla determinazione del limite di durata massima di 24 mesi, che opera invece per i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività non aventi carattere stagionale.

**Proroghe:** il contratto a termine stagionale può essere prorogato anche in assenza delle condizioni quali le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, di sostituzione di altri lavoratori, connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria (art. 19, c.1). Unico limite alle proroghe, che le accomuna ai "normali" tempi determinati, è il limite massimo di 4 volte e se questo viene superato, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. Per ovviare a questa limitazione, nonostante l'aggravio di burocrazia gestionale per i datori di lavoro, il problema del numero limitato di proroghe per i contratti stagionali, è facilmente risolvibile mediante la stipula di un nuovo rapporto a termine attaccando un contratto all'altro senza soluzione di continuità, senza indicazione della causale e senza dover rispettare il periodo cuscinetto (*stop and go*).

**Rinnovi:** i contratti per le attività stagionali possono essere rinnovati senza l'indicazione di nessuna causale.

**Stop and go:** i rinnovi dei contratti stagionali possono essere rinnovati senza rispettare le pause intermedie (periodo cuscinetto, da rispettare nei contratti a termine, di 10 giorni per contratti inferiori a 6 mesi e 20 giorni per quelli superiori).

**Limiti numerici:** i contratti a tempo determinato stagionali sono esenti dalle limitazioni quantitative previste dai contratti collettivi e dal limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato previsto dal D. Lgs. 81/2015. Ad esempio, un datore di lavoro che abbia un solo dipendente, o che ne abbia comunque pochissimi, può assumere tutti i lavoratori a termine "stagionali" a lui necessari.

**Diritto di precedenza:** il diritto di precedenza opera solo per le nuove assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento delle medesime attività stagionali. Può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 3 mesi dalla fine del rapporto (non entro 6 mesi come avviene negli altri tempi determinati).

Per completezza, nella nota 413/2021 dell'Ispettorato del Lavoro viene precisato quanto segue:

- le deroghe alla disciplina del contratto a termine previste per le attività stagionali valgono anche per le ipotesi di stagionalità definite dalla contrattazione collettiva;

- per le imprese del **settore turistico** stagionali (punto 48, D.P.R. 1525/1963) che, nell'anno solare, presentano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi, è prevista la possibilità di assumere a tempo indeterminato, senza che questo possa inficiare la caratteristica di stagionalità dell'attività stessa, vista la loro necessità di svolgere una attività "*programmatoria o preparatoria*" nei mesi in cui non è prevista l'apertura al pubblico.

## Particolarità dei contratti a termine stagionali

- Deroga al limite di durata massima di 24 mesi (per sommatoria di più rapporti): art. 19, c. 2, D.Lgs. 81/2015.
- Proroga del contratto senza indicare la causale: art. 21, c. 1, D. Lgs. 81/2015.
- Rinnovo del contratto senza indicare la causale (sempre): art. 21, c. 1, D. Lgs. 81/2015.
- Rinnovo del contratto senza rispettare lo stop and go di 10 o 20 giorni: art. 21, c. 2, D. Lgs. 81/2015.
- Limiti numerici per le assunzioni a termine (non si applicano mai): art. 23, c. 2, D. Lgs. 81/2015.
- Diritto di precedenza (esercizio entro 3 mesi solo per nuove assunzioni a termine per le stesse attività stagionali): art. 24, c. 3, D. Lgs. 81/2015.