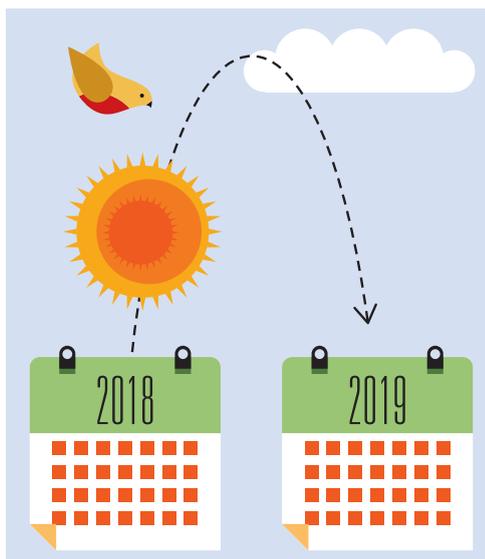


# 3

## I casi specifici

Applicazione delle regole, modalità e tempi negli accordi tra datori e lavoratori

Pagina a cura di  
**Ornella Lacqua**  
**Alessandro Rota Porta**



### CONTRATTO STAGIONALE

## Non c'è un tetto al numero di rapporti attivabili

#### Il meccanismo e il perimetro

Il contratto a termine nelle attività stagionali:

- nessun limite di durata massima, anche al superamento dei 24 mesi;
- ok a proroghe e rinnovi senza l'obbligo di indicare la ragioni giustificatrici circa l'apposizione del termine al contratto;
- non c'è l'obbligo dello stop & go ossia di rispettare le pause che vanno osservate tra un contratto a termine e il successivo (10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, o 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi);
- nessun limite al numero complessivo di contratti a termine attivabili;

- il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;
- non si applica il contributo addizionale Inps dell'1,40% né il contributo incrementale dello 0,5% introdotto dal Dl 87/2018 ai contratti stagionali per le attività di cui al Dpr 1525/1963.

#### La nozione di stagionalità:

- lavoratori impiegati in attività stagionali individuate con decreto dal Lavoro;
- fino all'adozione del decreto descritto si applicano le disposizioni del Dpr 1525/1963;
- ipotesi individuate dai contratti collettivi.



### INTESE AZIENDALI

## Platea definita anche dalla contrattazione collettiva

#### I destinatari e gli accordi

La platea dei lavoratori stagionali può essere definita anche dalla contrattazione collettiva che, secondo quanto prevede l'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo numero 81/2015, può individuare ulteriori ipotesi di lavoro stagionale.

Va sottolineato che i contratti collettivi, come su altri aspetti molto rilevanti del lavoro flessibile, sono chiamati a svolgere un ruolo molto importante e funzionale di adattamento delle regole ai diversi contesti produttivi di riferimento e questo - nei fatti - avviene mediante i rinnovi degli accordi esistenti.

L'elencazione del lavoro stagionale - inoltre

- potrà essere ampliata e arricchita, per non penalizzare eccessivamente una lunga lista di attività che, pur essendo "stagionali" nella sostanza, non hanno questa qualifica formale tanto nel Dpr del 1963 quanto nelle intese oggi vigenti.

Infine, va ricordato che gli accordi legittimati a includere una certa prestazione all'interno del perimetro delle stagionalità sono quelli che si ritrovano elencati dal Dlgs 81/2015: intese di livello nazionale, territoriale oppure aziendale, sottoscritte da associazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalle loro rappresentanze che risultano presenti in azienda.



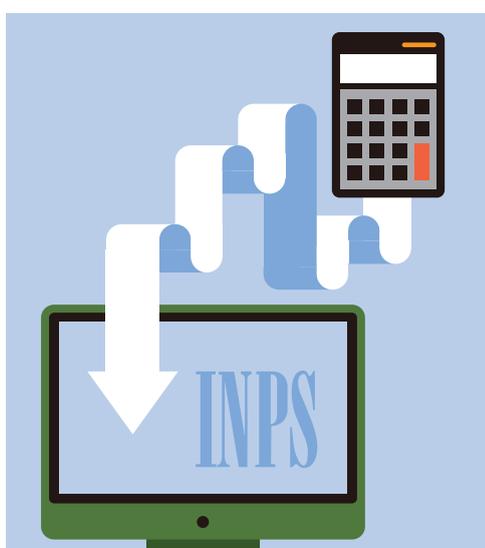
### LAVORO A CHIAMATA

## La durata dell'attività va comunicata prima

#### Gli adempimenti

Al ricorso del contratto di lavoro a chiamata si accompagna l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa, oltre al vincolo di utilizzo per un massimo di 400 giornate nel triennio. Partendo dal primo adempimento, le comunicazioni vanno effettuate utilizzando il modello "Uni-Intermittente", con i dati del lavoratore, quelli del datore di lavoro, data di inizio e fine della chiamata, dentro un periodo massimo di 30 giorni. Se il datore di lavoro conosce la programmazione dell'attività può fare la comunicazione con riferimento ad un ciclo integrato di attività non superiore a 30 giorni: possono essere fatte comunicazioni che

considerino tempi anche molto ampi purché, all'interno di essi, i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore. Due sistemi per l'invio del modello Uni-Intermittente: email all'indirizzo Pec [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it) oppure online, dal sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it). Resta la possibilità di utilizzare una app dedicata oppure, solo per determinate casistiche, di inviare un sms al numero 339-9942256. La comunicazione si può inviare lo stesso giorno della prestazione lavorativa, purché intervenga prima dell'inizio della stessa. In caso di malfunzionamento dei sistemi descritti, rimane la possibilità di inoltrare il modello tramite fax all'Ispettorato territoriale del lavoro.



### PROCEDURA

## Prestazioni occasionali: gestione dal sito Inps

#### Piattaforma per prestatore e utilizzatore

Per accedere alle prestazioni occasionali, utilizzatore e prestatore devono registrarsi per gli adempimenti previsti: le procedure sul sito Inps si possono fare con le proprie credenziali rilasciate dall'Istituto o dagli intermediari, in base a deleghe scritte (con l'applicazione "Deleghe indirette"). Accedendo alla piattaforma, è possibile fornire informazioni identificative per gestire rapporto di lavoro e adempimenti contributivi. Il prestatore esaurisce gli adempimenti con la registrazione, ma l'utilizzatore deve creare la provvista finanziaria per pagare le prestazioni: il deposito può essere alimentato con versamento delle somme con modello F24 o attraverso la procedura informatica

PagoPa. Solo dopo che le somme vengono contabilizzate e rese disponibili dal sistema l'utilizzatore può procedere con la comunicazione all'Inps della prestazione: infatti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione occasionale (tramite piattaforma telematica o contact center) vanno comunicati i dati identificativi del prestatore, oggetto e luogo della prestazione, compenso pattuito, data e ora di inizio e di termine della prestazione. Strutture alberghiere e ricettive possono indicare, nella comunicazione di inizio attività, una data di inizio della prestazione e un monte orario complessivo, con riferimento ad un arco temporale non superiore a 10 giorni, anziché riferita a 3 giorni, limite per tutti gli altri utilizzatori.