

ILLUSTRAZIONI DI SANDRA FRANCHINO



1

Un'azienda vorrebbe poter definire la nozione di stagionalità legata alla propria realtà imprenditoriale: è possibile arrivare ad una regolamentazione di questo tipo?

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

Gli accordi legittimati ad includere una certa prestazione nel perimetro delle stagionalità sono quelli 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 presenti in azienda.

Con questi criteri è dunque possibile creare una regolamentazione ad hoc della stagionalità per la singola azienda.

I contratti collettivi, come su altri aspetti molto rilevanti del lavoro flessibile, sono chiamati a svolgere un ruolo importante di adattamento delle regole ai diversi contesti produttivi di riferimento: in questo modo, l'elencazione del lavoro stagionale 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 nazionali oggi vigenti.

2

Il lavoratore stagionale può vantare un diritto di precedenza su future assunzioni?

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 (articolo 24, comma 3, Dlgs 81/2015).

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto con cui viene apposto un termine al contratto, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro 3 mesi. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto.



3

Un datore di lavoro che ha punte di attività cicliche ma non riconducibili ai canoni di legge o della contrattazione collettiva del suo settore richiesti per l'accezione della stagionalità, può ricorrere ad altri istituti contrattuali flessibili?

Laddove l'entità delle prestazioni lavorative non sia predeterminabile e quindi richieda attività non programmabili, di carattere saltuario e/o discontinuo, una fattispecie contrattuale utilizzabile può essere quella del contratto intermittente, disciplinato dall'articolo 13, del Dlgs 81/2015.

Occorre però verificare prima se l'attività o il soggetto interessato rientrano nel campo di

applicazione: vi sono, infatti, specifiche ipotesi soggettive e oggettive che definiscono il perimetro di utilizzo del contratto a chiamata.

Con riferimento alle prime, sono individuate in capo a due categorie di soggetti: i giovani di età inferiore a 24 anni, purché la prestazione si esaurisca entro il 25° anno di età; i soggetti di età superiore a 55 anni, anche pensionati.

Rimangono poi, in alternativa, le ipotesi oggettive, per le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi ovvero ricomprese tra le attività elencate nella tabella approvata con il regio decreto 2657/1923. Peraltro, in assenza di disciplina contrattuale nazionale, va ricordato come anche gli accordi collettivi di secondo livello possano regolamentare il job on call. Al ricorso del contratto di lavoro a chiamata si accompagna l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa (articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015). Se il datore di lavoro è in grado di conoscere la programmazione dell'attività lavorativa può effettuare la comunicazione in questione con riferimento ad un ciclo integrato di attività non superiore a 30 giorni. Sussiste, inoltre un tetto di utilizzo del lavoro intermittente, fissato - per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro - in 400 giornate di effettivo lavoro "nell'arco di tre anni solari" (tranne che per turismo, pubblici esercizi e spettacolo).



4

Al posto di utilizzare i contratti a termine stagionali, per esigenze lavorative brevi, esiste uno strumento per avere il supporto di un lavoratore evitando tutti gli adempimenti tipici di una normale assunzione?

In questi termini, esiste il contratto di prestazione occasionale ma occorre prima di tutto valutarne le condizioni di utilizzo. Infatti, la normativa esclude i datori di lavoro che operano in determinati settori (edili e affini, lapidei, miniere e cave) e ambiti (appalti d'opera e di servizi), così come tutti quelli che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato (8 nel caso delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo) oppure che abbiano in corso o abbiano avuto nei 6 mesi precedenti un rapporto di



lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa con il prestatore. L'utilizzatore che intende avvalersi di prestazioni occasionali può acquisire attività lavorative che danno luogo, nel corso dell'anno civile, a compensi netti non superiori a: 5.000 euro per ciascun prestatore, per la totalità degli utilizzatori; 5.000 euro per ciascun utilizzatore, per la totalità dei prestatori; 2.500 euro per prestazioni rese da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore. Particolari limiti sono stati previsti nel caso in cui il prestatore sia studente, pensionato o percettore di prestazioni integrative del salario.

Oltre ai limiti economici, l'utilizzatore deve rispettare anche un limite di durata: la prestazione, infatti, non può superare le 280 ore.

La misura del compenso è fissata dalle parti, ma non può essere inferiore al livello minimo individuato dalla legge ossia 9 euro netti per ogni ora di prestazione (con minimo giornaliero non inferiore a 36,00 euro).