

Il contratto stagionale: indicazioni alle imprese

Il contratto stagionale è un particolare contratto a tempo determinato applicabile a specifici lavori, legati, per lo più¹, a cicli stagionali. Non tutte le imprese possono avvalgersi di questa tipologia contrattuale in quanto riguarda alcuni settori lavorativi. Infatti per lavori stagionali si intendono le **attività che possono intensificarsi**, oppure che devono essere **svolte solo in determinati periodi dell'anno**, in virtù¹ di condizioni atmosferiche oppure ancora per le **caratteristiche del servizio reso** (o del **prodotto** realizzato e venduto).

In base alle norme attualmente in vigore, un'attività è stagionale se:

- è individuata dall'ancora valido DPR n. 1525/1963, il quale elenca le 52 attività considerate stagionali per loro natura (seppur molte di esse risultano assolutamente desuete). Esse sono consultabili cliccando sul seguente link: [Attività stagionali](#)

oppure se

- è individuata dalla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa.

In buona sostanza, l'impresa può stipulare con un lavoratore un rapporto a termine stagionale solo se in essa viene svolta un'attività indicata dal "vecchio" DPR citato oppure se il contratto collettivo nazionale/territoriale di settore disciplina l'attività come stagionale (si pensi ai Pubblici Esercizi, al Turismo, oppure all'Industria Alimentare), oppure ancora se previsto da un contratto aziendale.

Il contratto stagionale, in pratica, un contratto a termine, quindi soggiace ai suoi classici **adempimenti ed obblighi** noti (forma scritta del contratto, iscrizione Inps/Inail del lavoratore ecc), ma con una serie di particolarità che lo distinguono da un normale contratto a tempo determinato.

- **NO LIMITE 24 MESI.** Rispetto al contratto a tempo determinato ordinario, quello stagionale non deve rispettare il limite di durata di 24 mesi (al superamento dei quali il rapporto si trasforma automaticamente a tempo indeterminato), né al limite – in alternativa – fissato dal CCNL applicato. Questa caratteristica è dovuta al fatto che normalmente le lavorazioni stagionali si esauriscono nel giro di qualche settimana o mese. In ogni caso è buona norma che i rapporti stagionali, per rimanere tali, non abbiano una durata massima superiore agli 8 mesi all'anno.
- **SI 4 PROROGHE.** Nel silenzio del legislatore (che non ha mai chiarito con precisione tale tema), il contratto stagionale rimane soggetto alla disciplina relativa al numero di proroghe (4) come per il contratto a tempo determinato. In sostanza, anche un contratto stagionale non può superare il tetto delle 4 proroghe, pena la conversione a tempo indeterminato a partire dalla quinta proroga.
- **NO LIMITE AI RINNOVI (E NO CAUSALI SPECIFICHE).** La disciplina del rinnovo, nella stagionalità, deroga in toto a quella generale per i contratti a tempo determinato. Pertanto i contratti stagionali possono essere liberamente rinnovati e senza l'obbligo di apporre alcuna causale.
- **NO STOP AND GO.** Per quanto riguarda la successione di rapporti, nel contratto di lavoro

stagionale non si applica il c.d. "stop and go", vale a dire il periodo cuscinetto che obbliga ad uno stacco di dieci o venti giorni a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore. Ciò significa che un contratto stagionale si può ben legare al successivo senza soluzione di continuità.

- **NO LIMITI QUANTITATIVI.** L'assunzione di lavoratori stagionali non è soggetta a limiti quantitativi: di conseguenza, non si applica la percentuale del 20% rapportata sui lavoratori in forza a tempo indeterminato il 1° gennaio dell'anno a cui ci si riferisce, a quella, eventualmente diversa, prevista dalla contrattazione collettiva.
- **SI DIRITTO DI PRECEDENZA.** Il dipendente assunto con contratto a termine per attività stagionali può esercitare il diritto di precedenza in caso di nuove assunzioni a tempo determinato per lo svolgimento delle medesime mansioni nella successiva stagione.

Inoltre, è bene sapere:

- *il lavoro stagionale è possibile anche con un **rapporto di apprendistato (c.d. Apprendistato Stagionale)**, se la contrattazione collettiva lo disciplina (si pensi al CCNL Pubblici esercizi – Confcommercio oppure il CCNL Agenzie di viaggio e turismo – Confcommercio, oppure ancora Turismo – Industria);*
- *tutte le norme, sopra sintetizzate, inerenti al rapporto stagionale non sono precisamente valide per lo stagionale agricolo. Infatti per la stagionalità del settore agricolo, è prevista una particolare figura, l'operaio a tempo determinato (OTD), il quale è soggetto ad una propria particolare disciplina.*

I nostri uffici ACA restano a disposizione per maggiori informazioni.

Per ulteriori informazioni

UFFICIO PAGHE

tel. 0173/226611

e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione

12 Aprile 2023