

Attività stagionali: come gestire i rapporti di lavoro

Il legislatore ha esplicitamente demandato ai contratti collettivi il compito di definire limiti e modalità di applicazione della disciplina dei rapporti di lavoro nel caso di attività stagionali. Con l'approssimarsi della stagione estiva, in particolare, aumentano le esigenze di flessibilità da parte delle aziende che operano nel settore turistico e dei pubblici esercizi.

Quali sono le peculiarità e gli aspetti critici del lavoro a termine e del rapporto di apprendistato regolati dalle norme e dai CCNL nazionali, territoriali e aziendali?

Con l'approssimarsi della stagione estiva riprende o comunque si intensifica l'attività lavorativa di tutte le imprese che svolgono attività stagionali, ovvero collegate a specifici periodi nel corso dei quali la domanda cresce in modo evidente.

Ciò accade frequentemente in alcuni settori, quali quello **turistico**, agricolo ed alimentare.

Anche in conseguenza dell'avvenuta abrogazione del lavoro accessorio, risulta necessario valutare attentamente quali sono le "condizioni particolari" che il legislatore prevede in favore di queste categorie di datori di lavoro.

Datore di lavoro: quando l'attività è stagionale?

Va preliminarmente osservato che sono considerati datori di lavoro stagionali tutte le aziende che osservano, nell'anno solare, un periodo di chiusura al pubblico superiore:

- a) settanta giorni continuativi;
 - b) centoventi giorni non continuativi;
- oppure:
- c) per motivi contingenti, ad esempio in virtù di favorevoli condizioni di mercato, si trovino nella necessità di estendere la durata dell'attività stagionale;
 - d) in modo stabile, debbano svolgere una attività stagionale ma lungo un ciclo più ampio di quello tassativamente previsto dalla legge.

Il Consiglio di Stato ha avuto modo di osservare che, durante i periodi di non apertura al pubblico, possono comunque essere svolte "attività preparatorie o comunque connesse alla cessazione, senza oggettivi limiti temporali individuabili, e quindi con possibili abusi nel ricorso a tale forma di contratto".

Estensione delle "ragioni di stagionalità"

Le cosiddette "ragioni di stagionalità" possono dunque estendersi anche ad esigenze di carattere stagionale che si manifestino in seno ad aziende ad apertura annuale, quali ad esempio:

- piccole aziende la cui attività viene svolta da soci e coadiutori familiari e che, durante i picchi stagionali, si avvalgono di collaboratori assunti a tempo determinato;

- aziende di dimensioni maggiori che, a seguito di consistenti variazioni stagionali della domanda, devono ricorrere all'assunzione di personale a tempo determinato;
- aziende che hanno mutato la propria organizzazione avvalendosi di lavoratori subordinati assunti a tempo indeterminato, ma mantengono nel settore stagionale una quota consistente delle proprie attività.

L'apprendistato stagionale: durata

Il Testo unico sull'apprendistato demanda ai contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il compito di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

Per gli apprendisti stagionali, il percorso formativo si realizza infatti per sommatoria, cioè cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione, anche presso diversi datori di lavoro.

N.B. - L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva applicano lavoratori qualificati.

Il contratto a tempo determinato stagionale

Una volta eliminato in toto l'obbligo di indicare le motivazioni di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" atte a giustificare l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, i contratti a tempo determinato devono unicamente rispettare il limite di durata del singolo rapporto che, considerate anche le eventuali proroghe, ammesse fino ad un massimo di 5, non deve superare i 36 mesi.

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore non può eccedere, in assenza di diversa disciplina contrattuale, il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Il calcolo va effettuato in relazione al totale dei lavoratori complessivamente in forza, a prescindere dall'unità produttiva presso la quale gli stessi presteranno effettivamente attività, ferma restando comunque la possibilità di destinare i lavoratori a tempo determinato presso una o soltanto alcune delle unità produttive facenti capo al medesimo datore di lavoro. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Le parti sociali possono legittimamente e liberamente derogare al limite percentuale aumentandolo o diminuendolo, ad esempio scegliendo di prendere come base di riferimento per il calcolo del limite quantitativo il numero dei lavoratori a tempo indeterminato mediamente occupati in un determinato arco temporale. La previsione assume particolare rilevanza se si pensa che tale facoltà è rimessa non soltanto alla contrattazione collettiva nazionale ma anche a quella territoriale e aziendale.

Il lavoro "extra"

Nel settore del turismo ed in quello dei pubblici esercizi, i contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, prevedono che è possibile ricorrere all'assunzione di manodopera mirata all'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni (c.d. lavori "extra" e "di surroga").

N.B. - La comunicazione di assunzione UNILAV deve essere inviata entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro, tuttavia è data la possibilità al datore di lavoro di effettuare una comunicazione (UNIURG), pur sempre preventiva, ma che contenga i soli dati essenziali del lavoratore e del datore di lavoro, da integrare e completare entro i successivi tre giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.

Principali attività cui si applica la normativa in deroga

Attività effettivamente svolta:

- Alberghi, pensioni, villaggi, campeggi e simili
- Bar, ristoranti e altri locali in cui si effettua somministrazione di cibo e bevande
- **Agenzie viaggio**
- Stabilimenti balneari
- Sale da gioco
- Commercio al dettaglio di cibo e bevande

E' attribuito alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro extra: al riguardo va osservato che la norma non si limita ad un generico rinvio ai contratti collettivi, bensì precisa che a tal uopo è indispensabile l'intervento dei sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Deve comunque trattarsi di servizi che, pur essendo prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno, devono essere non quotidiani né sempre dello stesso tipo: il legislatore ha così inteso autorizzare l'utilizzo di lavoratori giornalieri anche con riferimento a servizi programmati i quali si ripetono sistematicamente e dei quali non è richiesta la straordinarietà né l'occasionalità.

A titolo esemplificativo si può far riferimento:

- alle attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni;
- a meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni ed eventi assimilati;
- ai servizi di banqueting.

Distinti saluti

Dott.ssa Angela Cunzio