

Lavoro stagionale: cosa prevede l'interpretazione autentica del DDL lavoro

Manuela Baltolu - Consulente del lavoro in Sassari

Il disegno di legge sul lavoro, in discussione alla Camera dei Deputati, contiene, grazie agli ultimi emendamenti approvati, una norma di interpretazione autentica dell'art. 21, c.2, del D.Lgs. n. 81/2015, in materia di attività stagionali. Come deve essere valutata? Non vengono introdotte novità eclatanti rispetto a quanto già previsto, se non il più specifico riferimento a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa.

L'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, relativo alla regolamentazione dello "stop and go" tra due **contratti a termine**, afferma che "Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525".

Lo scenario attuale

Tale riferimento introduce una delle tante "eccezioni" previste per i **contratti di lavoro stagionale** alla normativa generica sui **contratti a termine** che, oltre a quella sopra richiamata, ricordiamo essere:

- i **24 mesi di durata massima** fissati per i contratti a termine ordinari ([art. 19, c.2, D.Lgs. n. 81/2015](#));
- il **limite** al numero massimo di **contratti stipulabili** ([art. 23, c.2, lett.c\), D.Lgs. n. 81/2015](#));
- l'**obbligo di causale** oltre i 12 mesi di durata ([art. 21, c.1, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Laddove il legislatore ha voluto escludere i contratti stagionali da determinate limitazioni, tale esclusione è stata sempre esplicitata; pertanto, di contro, **restano applicabili** tutti i paletti previsti per i contratti a termine "classici", nei casi in cui lo stagionale non sia stato espressamente escluso, quale, ad esempio il **numero massimo di 4 proroghe**, benché superabile con la stipula di un nuovo contratto, proprio in ragione della non applicabilità dello stop and go, pur con le note difficoltà di gestione amministrativa di tali casi, derivanti dalla cessazione del rapporto ed immediata riassunzione che, di fatto, configurano una continuità del rapporto di lavoro mentre dal punto di vista amministrativo comportano la necessità di liquidare tutte le competenze di fine rapporto alla cessazione.

Nello specifico, il secondo periodo del citato [art. 21, c. 2 del D.Lgs. n. 81/2015](#) afferma che si considerano attività stagionali quelle definite dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) finché non sarà emanato apposito D.M., nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.