Officina
del Diritto



LAVORO E SICUREZZA

Il contratto di lavoro stagionale

Le attività stagionali

Il regime speciale degli esoneri normativi

La durata massima del rapporto e le causali

I limiti quantitativi

Gli intervalli di tempo minimi tra un contratto e l'altro

Il diritto di precedenza

Gli aspetti contributivi e gli ammortizzatori sociali

Gli accordi collettivi e le nuove ipotesi di stagionalità

I lavoratori stagionali stranieri

di Corrado Di Mattina

GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

Acquista
qui

Sezione non inclusa

Acquista qui

Il Contratto di lavoro stagionale

di Corrado Di Mattina

1. Il lavoro stagionale

1.1. Rapporto con il contratto a termine. L'evoluzione del lavoro stagionale e sua nuova funzione, tra prospettive di rilancio e limiti di sistema

Il rapporto di lavoro stagionale ha trovato, nel nostro Ordinamento, una sua prima trattazione normativa nell'ambito della primissima riforma che ha avuto ad oggetto la durata del contratto di lavoro, costituendone fattispecie speciale.

Più esattamente, occorre risalire alla **l. n. 230/1962**, prima disciplina organica del contratto di lavoro a tempo determinato, nonché, in maniera più specifica, al D.P.R. n. 1525 del 1963, che ha determinato l'elenco delle attività a carattere stagionale, di cui all'art. 1, comma 2, lettera *a*), proprio della l. n. 230/1962.

E, da quel primo corpo di norme, il contratto di lavoro stagionale non si è più sostanzialmente mosso, se non attraverso i molteplici interventi legislativi che hanno investito il contratto a tempo determinato, rimanendo esso affidato dal legislatore essenzialmente all'evoluzione dettata dalla contrattazione collettiva, che ha cercato di mitigare gli effetti delle restrizioni normative introdotte negli anni in materia di contratto a termine, salvaguardando le specifiche esigenze di stagionalità di alcuni settori dell'economia.

Dunque, è rimasto ancorato ad una disciplina da cui solo in parte, nell'ultimo periodo, con le recenti riforme del "Jobs Act" e del "Decreto Dignità", il legislatore l'ha voluto sganciare, seppur riaffidandosi ad una reviviscenza del D.P.R. n. 1525/1963, quanto all'identificazione delle attività da considerarsi a carattere stagionale, nell'attesa dell'emanazione di uno specifico decreto ministeriale, annunciato dal d.lgs. n. 81/2015.

Attualmente, come si vedrà nel prosieguo, il lavoro stagionale è **sottratto** espressamente alle ferree **regole** della nuova **disciplina del contratto a tempo determinato**, di cui agli artt. 19-29 del d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.l. n. 87/2018 convertito nella l. n. 96/2018, ma il campo di applicazione dell'esonero normativo è ancora riconducibile esclusivamente al vecchio elenco sancito dal D.P.R. n. 1525/1963, oltre che

RIFERIMENTI NORMATIVI

ART. 1, COMMA 1, L. N. 230/1962
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate.

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto;

a) quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione;

c) quando l'assunzione abbia luogo per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale;

d) per le lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;

e) nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi;

f) quando l'assunzione venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti, e nella percentua-
le non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione dell'ispettorato del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui alla presente lettera.

L'opposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

Acquista qui

alle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, come previsto dall'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Dunque, il contratto stagionale rappresenta una **zona franca** nel più ampio territorio del contratto a termine, pieno di insidie e di ostacoli. Uno statuto speciale garantito anche in questa nuova rigorosa stagione del contratto a tempo determinato, visto con sospetto e considerato, dal Legislatore del 2018, causa di precarietà ed incertezza occupazionale.

? ilQuesito

Perché il lavoro stagionale gode di un regime speciale, restando escluso dall'applicazione delle attuali norme sul contratto a termine? Quale è la sua funzione?

Invero il tema della stagionalità ha rappresentato da sempre un'esigenza specifica, giacché, prescindendo dai vari modelli organizzativi e produttivi delle aziende affermatisi nel tempo e dall'evoluzione del mercato del lavoro, ci sono delle **attività** che sono intrinsecamente, per connotazione genetica e per funzione, **cadenzate da cicli**, da fasi di durata **dipendenti dalle stagioni** oppure **correlate fisiologicamente a fenomeni transitori** e di breve durata.

In certi settori, l'organizzazione imprenditoriale è, di per sé, necessariamente, flessibile ed è scandita da periodi di attività e da periodi di non-attività. Ne conseguono esigenze imprenditoriali differenti rispetto alle normali attività imprenditoriali, soprattutto per l'aspetto occupazionale.

La legislazione lavoristica ha tenuto conto di queste esigenze, attenuando i rigori delle regole di durata del contratto di lavoro, considerando la specificità di alcune attività, lasciando anche alla contrattazione collettiva la funzione di individuare altri bisogni di stagionalità e di regolarne i meccanismi contrattuali.

L'autonomia privata, nel corso del tempo, non solo ha saputo sopperire all'inerzia del legislatore, ma è apparsa anche la via più congeniale per far fronte alle differenti prospettazioni di stagionalità, fornendo ai contratti stagionali regole differenti da settore a settore.

Il contratto di lavoro stagionale risponde, dunque, a questa funzione specifica e per le aziende rappresenta lo **strumento più adatto** per **dotarsi di forza lavoro nei periodi ciclici di attività lavorativa**, divenendo anche strumento di garanzia per i lavoratori, che, in alternativa, rischierebbero di finire risucchiati dal lavoro in nero, peraltro molto diffuso proprio nei settori a carattere stagionale (pubblici esercizi, commercio, turismo). Finisce, così, per favorire un regolare incontro tra domanda ed offerta presente nel mercato del lavoro.

Le aree più proprie del contratto stagionale sono quelle tipiche in cui l'attività lavorativa è priva dell'elemento della continuità e si sviluppa in determinati periodi dell'anno oppure è dettata da specifici eventi periodici (ad esempio, di carattere religioso, sportivo etc.). Dunque, **settori d'elezione** del **contratto** di lavoro **stagionale sono** quello **turistico**, con strutture attive nei periodi invernali (in centri sciistici e montani) ed altre in quelli estivi (località di villeggiatura), nonché il settore **alimentare**, dei **pubblici esercizi** e del **commercio** ed il settore del **trasporto aereo**.

I possibili ambiti di applicazione del contratto stagionale oggi sono in continua evoluzione così da apparire assolutamente anacronistico ed insufficiente il vecchio elenco del D.P.R. n. 1525/1963, cui è assegnata l'identificazione delle attività a carattere stagionale.

Invero, lo stallo legislativo che si è determinato nasce dal fatto che il contratto stagionale si è posto sempre nell'alveo del contratto a termine, lasciandosi trascinare dal suo flusso evolutivo, sebbene la specificità dell'istituto meritasse una trattazione autonoma.

Inserito nel solco della disciplina del contratto a tempo determinato, ne ha subito le sorti, spesso mosse da dinamiche ideologiche-politiche incentrate sul tema della durata del rapporto di lavoro e sulla funzione del rapporto a tempo indeterminato. Quando l'Ordinamento si è spinto su un piano di maggior flessibilità, l'esigenza stagionale sembrava potesse essere soddisfatta essenzialmente dal più generico contratto a tempo determinato, accantonandosi così ogni prospettiva di disciplina di quel più specifico istituto contrattuale.

E, dunque, per ripercorre l'evoluzione del contratto stagionale, occorre passare attraverso l'evoluzione del contratto a tempo determinato.

? ilQuesito

Come si è sviluppata nel tempo la disciplina del lavoro stagionale?

Sullo sfondo c'è il principio cardine del nostro Ordinamento, più volte affermato e che ha anche una matrice comunitaria (Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999), per il quale il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (il principio è stato di recente enunciato normativamente più volte: art. 1, c.1, D. Lgs. n. 368, come modificato dall'art. 1, c. 39, della L. n. 247/2007, successivamente modificato dall'art. 1, comma 9, lett. *a*), l. n. 92/2012; art. 1 d.lgs. n. 81/2015).

Acquista qui

La regola generale del contratto di lavoro a tempo indeterminato è il portato del principio lavoristico di matrice costituzionale, già espresso nell'art. 1 della Cost., al primo comma "*L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro*". Non è, però, soltanto il richiamo ad un'enunciazione di principio, giacché in questa regola si condensano altri principi e valori costituzionali che hanno al centro la tutela dell'uomo, nella sua più ampia condizione esistenziale possibile. Nella nostra concezione costituzionale, il lavoro assume funzione essenziale per il pieno sviluppo della persona umana, anche nella sua sfera sociale, divenendo strumento per un'effettiva partecipazione dell'individuo all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Il lavoro è considerato un diritto e, correlativamente, vi è il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società; il principio che ne emerge si intreccia con quelli di libertà e solidarietà (art. 4 Cost.)

In quest'ottica, il "posto fisso e a vita" era l'archetipo ideale, ma, se poteva essere ammissibile in un contesto storico in cui i modelli socio-economici erano sostanzialmente immobili, così non lo è più stato allorquando quei modelli sono cambiati, investiti dalla modernità e dall'innovazione tecnologica, che ha imposto processi di riorganizzazione nel mercato del lavoro.

Esigenze di flessibilità e necessità transitorie hanno caratterizzato sempre di più il mondo del lavoro, imponendo modelli contrattuali postisi in antitesi con lo schema della durata indeterminata del contratto di lavoro.

L'apposizione della clausola di durata è stato il primo passaggio; poi sono sopraggiunte le necessità di dotarsi di nuovi e differenti strumenti contrattuali, che sapessero regolare meglio le sopravvenute esigenze produttive ed organizzative delle aziende.

Per molti, questo ha significato precarietà ed inclinazione rovinosa del principio lavoristico di matrice costituzionale; per altri, presupposto di sviluppo economico e, da altre prospettive, difesa del diritto al lavoro.

Si è, pertanto, ammessa la clausola appositiva del termine, introducendo così la tipologia del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, assoggettato – nel corso degli anni – a specifici presupposti e a varie regole, volte a prevenirne gli abusi, mutate di volta in volta a seconda degli orientamenti politici affermatisi sul tema, sempre oggetto di vivaci contrasti.

La prima grande **riforma di sistema** si è avuta nel **1962**, con la legge n. 230 del 18 aprile 1962, che, seppur ancora in un quadro di cautela nei confronti del contratto a termine e di malcelata avversione nei suoi confronti, ha abrogato l'art. 2097 c.c., che, nel passato, è stato il fulcro del contratto a tempo indeterminato ("*Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato*").

Tale corpo normativo aveva identificato le prime fattispecie contrattuali per le quali era possibile prevedere l'inserimento della clausola di durata del rapporto di lavoro, consentendo l'assunzione con contratto a tempo determinato. Nell'ambito delle dodici ipotesi ammesse, vi era quella inerente la stagionalità della prestazione lavorativa da eseguire, in quanto richiesta da attività discontinue e dettate da cicli stagionali (art. 1, comma 1, lett. *a*): "*quando ciò sia richiesto dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima*". Per la loro esatta e tassativa individuazione veniva emanato il **D.P.R. n. 1525 del 7 ottobre 1963, tuttora vigente**, comprendente 52 tipologie di attività ritenute legislativamente a matrice stagionale, nel cui ambito e solo nel cui ambito era ammessa l'assunzione a termine. L'elencazione si dimostrò fin da subito incapace di ricomprendere le possibili espressioni di stagionalità offerte dalla realtà concreta, tanto che tale esigenza trovò sponda anche in un'altra delle ipotesi ammesse dalla l. n. 230/1962, seppur contrastata nell'interpretazione giurisprudenziale. Ovvero si fece ricorso alla disposizione di cui alla lett. *c*) della predetta norma (art. 1, c. 1), in base alla quale tali assunzioni erano possibili per la esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale.

La **lettura della norma**, **da parte della giurisprudenza**, è stata **piuttosto restrittiva**, seppur con iniziali aperture ed orientamenti favorevoli. Prevalse quello per cui per opere o servizi, predeterminati nel tempo, con carattere straordinario od occasionale dovessero intendersi quelli che determinavano un incremento dell'attività imprenditoriale in conseguenza di eventi eccezionali, tali da essere destinati a riproporsi nel tempo non con le medesime modalità e tempistiche, impedendo un'adeguata programmazione aziendale *ex ante*. Così inquadrata la fattispecie, non vi potevano dunque essere ricomprese le c.d. punte stagionali, ovvero quegli incrementi che si registrano in attività scandite da cicli stagionali prevedibili nella loro

Acquista qui

sequenza e ripetitività. Tali tipi di attività furono escluse dal campo di applicazione della norma in commento, come sancito, dopo alcuni contrasti giurisprudenziali, dalla Corte di Cassazione, che, con la sentenza n. 5739 del 29.09.1983, resa a Sezioni Unite, affermò il citato principio

La l. n. 230/1962 ha introdotto un'ulteriore fattispecie di contratti a termine connessi a cicli stagionali, riconoscendo, nell'ambito delle attività del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, l'ammissibilità di assunzioni a termine, con un limite del 15% rispetto all'organico aziendale, per una durata complessiva non superiore ai sei mesi, nei periodi dell'anno compresi da aprile ad ottobre, nonché per una durata non superiore a quattro mesi, per periodi differenti distribuiti durante l'arco dell'anno

Le lacune legislative e la contrastante interpretazione delle norme *ex* l. n. 230/1962 pesarono soprattutto nel settore turistico e del commercio, settori ad elevata esigenza di stagionalità e, dunque, più esposti all'incertezza interpretativa che si era creata.

Sopperì la contrattazione collettiva ed intervenne nel tempo il legislatore, consentendo le assunzioni a termine durante le punte stagionali con il **d.l. n. 876/1977**, poi convertito nella l. n. 18/1978, riservando il beneficio ai soli **settori turistico e del commercio**. Queste disposizioni, prima prorogate nella loro efficacia *ex* l. n. 598/1979, furono poi estese a tutti i settori in forza dell'art. 8-*bis*, ult. com., l. n. 79/1983. Questa nuova normativa legittimava la sottoscrizione dei contratti a termine nell'ambito di una preventiva procedura autorizzativa di carattere amministrativo, ad opera della Direzione provinciale del lavoro, in consultazione con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, tesa ad accertare la sussistenza dei presupposti di validità dell'assunzione, ovvero le ragioni giustificatrici del contratto a termine.

Successivamente, soprattutto negli anni '80, si sono registrati diversi interventi legislativi sulla materia, i quali hanno allargato le ipotesi legislative di cui alla l. n. 230/1962, cui ha contribuito anche la contrattazione collettiva, delegata espressamente a tal fine dalla l. n. 56/1987, art. 23, seppur con precise limitazioni.

Per ciò che riguarda le attività stagionali turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi. La norma **ha introdotto una finestra temporale inerente i periodi di inattività**, sulla base della quale elabora ed identifica esattamente il concetto di stagionalità in ambito turistico, riprendendo in tal modo quanto già pattuito nella contrattazione collettiva di settore.

In un contesto che reclamava sempre maggiormente flessibilità e, soprattutto, attenuazione dei meccanismi sanzionatori della normativa previgente, anche al fine di favorire la crescita dei livelli occupazionali, è intervenuto poi il **d.lgs. n. 368 del 6 settembre 2001**, seconda **grande riforma di sistema** del contratto a tempo determinato, che, in attuazione della Direttiva comunitaria 1999/70/CE, ha abrogato la l. n. 230/1962, mantenendo e riproponendo però la particolare disciplina relativa alle aziende del settore del trasporto aereo ed esercenti servizi aeroportuali, nonché abolendo ogni altra disposizione di legge comunque non compatibile e non richiamata espressamente dallo stesso decreto (tra cui l'art. 8-*bis* L. n. 79/1983, l'art. 23 L. n. 56/1987).

Questa disposizione legislativa ha subordinato la legittimità dell'apposizione del termine a ragioni giustificative di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (art. 1, comma 1), introducendo un precetto normativo a fattispecie aperta, con la sottesa funzione di superare le precedenti tassative ipotesi dettate dalla legge o dai ccnl, che avevano ingessato l'istituto rendendolo incapace di soddisfare le specifiche esigenze di flessibilità di ogni singolo datore di lavoro.

Avuto riguardo ai contratti stagionali, il d.lgs. n. 368/2001 estendeva il diritto di precedenza al lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, in relazione ad assunzioni a termine, da parte dello stesso datore di lavoro, per lo svolgimento delle medesime attività stagionali (art. 5, comma 4-*quinquies*), sebbene l'istituto in commento abbia avuto ingresso nel nostro Ordinamento con l'art. 8-*bis* del d.l. n. 17/1983, convertito nella l. n. 79/1983.

Anche questo decreto legislativo è stato, successivamente, modificato ed integrato da numerose altre

Termine estratto capitolo

Acquista qui

2. Accordi collettivi e nuove ipotesi di stagionalità

La contrattazione collettiva sta svolgendo questo ruolo di individuazione di nuove ipotesi stagionali in molti settori dell'economia, intervenendo spesso a livello territoriale, soprattutto dove esigenze specifiche di stagionalità si presentano urgenti e non differibili, reclamando pronte ed articolate risposte. Sono, del resto, settori dove le relazioni industriali sanno porsi nell'ottica di una proficua valutazione delle problematiche e di una loro pragmatica soluzione, nell'interesse di tutte le parti coinvolte, dimostrando un alto livello d'eccellenza.

Certo, rimangono sempre d'attualità i problemi della rappresentatività, forse a maggior ragione con le disposizioni di cui all'art. 8 d.l. n. 138/2011, che in questa sede non possono essere approfonditi, ma in generale il meccanismo che si è innescato, attraverso l'azione dell'autonomia privata, è virtuoso e sta dando buoni frutti.

In generale, quando la **contrattazione collettiva** è intervenuta, al fine di garantire esigenze stagionali, lo ha fatto, soprattutto quella **di prossimità**, cercando di perseguire **più finalità**, al di là di quella istituzionale di individuare nuove fattispecie a cui assegnare la definizione di stagionalità.

È interessante notare come questi contratti muovano da una premessa comune, ovvero dalla considerazione che vi sia una correlazione tra incremento notevole dell'attività aziendale, da ricondursi ad alcuni periodi stagionali dell'anno, e necessità occupazionale, così da dover ricorrere ad altre risorse umane, per quel periodo limitato di tempo, ulteriori rispetto a quelle in forza ordinariamente a tempo indeterminato.

Da questa premessa e lungo l'asse – perseguito da alcuni contratti – di valorizzare e mantenere le risorse professionali inserite e da inserire nei ranghi aziendali, anche perché spesso acquisite o da acquisire previa formazione specifica ed onerosa, ma anche al fine di consolidare l'efficienza delle strutture organizzative dell'impresa e di garantirsi esperienza e competenza professionale, la contrattazione ha puntato al doppio obiettivo di derogare alla disciplina dei contratti a termine e di individuare nuove ipotesi di stagionalità.

Assunta l'autonomia privata questa prospettiva, l'attribuzione della qualificazione di stagionalità ha coinciso per lo più con un criterio tanto semplice quanto ovvio, a voler guardare l'essenza dell'esigenza da fronteggiare, ossia col ritenere come stagionali quelle **attività** che, sebbene **a carattere continuativo** ed annuale, registrino, **in determinati periodi dell'anno** coincidenti con un preciso arco temporale, *rectius* in alcune stagioni, un loro **significativo incremento**, raggiungendo un livello complessivo ben superiore rispetto a quello standard ed ordinario.

A quella attività, così incrementatasi, in quella finestra temporale predeterminata o in connessione ad eventi ciclici prestabiliti (manifestazioni religiose, sportive, civili, fieristiche), è attribuita la nozione di "attività stagionale", rilevante ai sensi della normativa speciale dettata in tema di diritto del lavoro.

? il Quesito

Quali sono i settori in cui è già intervenuta la contrattazione collettiva, introducendo nuove ipotesi di stagionalità?

Tra i primi settori in cui si sono contraddistinti i contratti collettivi, prevedendo e disciplinando l'ipotesi di stagionalità, ci sono quelli del turismo e del commercio e pubblici esercizi.

Sono settori, del resto, in cui tradizionalmente i contratti collettivi hanno dato, già nel passato, un contributo per conformare le norme applicabili in tema di contratti a termine ai bisogni della realtà concreta, assicurando assetti regolamentari più specifici.

Si registrano più contratti collettivi in questo settore, comunque assimilabili in ordine a questo tema.

Ad esempio, il CCNL per i dipendenti del settore **Turismo e Pubblici Esercizi**, del 26 ottobre 2017, sottoscritto tra Confederazione delle Imprese e dei Professionisti – SISTEMA IMPRESA e FESICA CONFSAL e CONFSAL FISALS, all'art. 75, denominato "Stagionalità", ha previsto, al comma 1, che si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura non inferiore a tre mesi, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, mentre, al comma 2, le Parti hanno convenuto, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima esenzione dai limiti quantitativi di cui all'articolo 72 per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 come modificato dal Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378. Infine, significativamente, al comma 3, hanno previsto che la contrattazione di secondo livello possa individuare ulteriori ipotesi di stagionalità.

Al successivo art. 76 ("Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno") le Parti hanno convenuto che rientrano nei casi di esenzione dai limiti quantitativi per i contratti a termine (art. 72), le inten-

Acquista qui

sificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali: – periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; – periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; – periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; – periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Quanto invece al CCNL per i dipendenti da aziende dei **Settori Pubblici Esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale turismo**, dell'8 febbraio 2018, sottoscritto da FIPE Confcommercio – ANGEM – LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI – FEDERLAVORO E SERVIZI – CONFCOOPERATIVE FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTUCS, esso ha previsto, all'art. 89 ("Stagionalità"), che si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia (comma 1); che le Parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378 (comma 2).

L'art. 90 ("Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno") prevede che rientrino nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali: – periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; – periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni; – periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali; – periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Ciò che è rilevante, ai fini del tema del lavoro stagionale, è però quanto concordato dalle parti firmatarie dell'accordo, il 7 febbraio 2019, a seguito dell'entrata in vigore della disciplina del **Decreto Dignità** in materia di contratti a tempo determinato. Le parti hanno ritenuto che le ipotesi di cui all'art. 90 del contratto collettivo, identificate quali causali giustificative dell'apposizione del termine, siano coerenti con le caratteristiche della "stagionalità", facendole rientrare così nella nozione di stagionalità, conferendo tale qualificazione alle attività ivi contemplate e sottraendole alla disciplina ordinaria dei contratti a tempo determinato.

Peraltro, le Parti firmatarie, in linea col potere riconosciutogli dalla legge, *ex* art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, oltre che nella consapevolezza di svolgere una funzione essenziale nel soddisfare le esigenze di stagionalità, si sono altresì riservate di intervenire in futuro con ulteriori disposizioni contrattuali in materia. Vi è da osservare che, significativamente, questi contratti demandano ad un altro piano contrattuale la definizione ulteriore e più specifica di stagionalità, richiamando espressamente la contrattazione territoriale o rinviando a commissioni paritetiche per l'approfondimento e la soluzione di problematiche particolari. Il CCNL dell'08.02.2018, sopra citato, riporta una dichiarazione a verbale con cui le Parti, nel darsi atto che con il CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, affermano di ritenere opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali, attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità. Inoltre, concordano espressamente sulla necessità di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Un altro settore in cui l'ipotesi dell'attività stagionale è stata prevista e regolamentata dai contratti collettivi è quello alimentare.

In particolare, il CCNL per i Lavoratori dell'**Industria Alimentare**, in vigore dal dicembre 2015 al novembre 2019, ha regolamentato la fattispecie (art. 8, 18,19), affidando, da un lato, a procedure di consultazione sindacale la funzione di valutazione e di risoluzione delle problematiche inerenti il lavoro stagionale, che dovessero porsi all'attenzione nei vari settori di riferimento. Sotto altro profilo, richiamando i precedenti Accordi di settore del 10 ottobre 2013 e del 17 marzo 2008, nonché in applicazione di quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 2, d.lgs. n. 81/2015, e successive modifiche e integrazioni, le Parti firmatarie hanno ribadito che le ipotesi di stagionalità di cui all'Accordo del 2008 soddisfino i requisiti legali per la non applicazione degli intervalli temporali tra più contratti a tempo determinato, stipulati con il medesimo lavoratore, rimarcando la regola contenuta nel predetto accordo del limite di durata massima complessiva di 8 mesi per singolo contratto stagionale, per un massimo di quattro proroghe. L'aspetto più saliente di questo contratto è, comunque, l'ampia flessibilità riconosciuta in tema di orario di lavoro nell'ipotesi di attività stagionale. Infine, si segnalano ulteriori e differenti accordi di settore, allegati al CCNL, che hanno inteso regolamen-

tare ulteriormente la materia (settore industria saccarifera).

Per il CCNL **Alimentari Artigiani**, l'Accordo di rinnovo del 23 febbraio 2017, prevede la stagionalità all'art. 39, che, al secondo comma, sancisce che il ricorso al lavoro stagionale sia possibile, oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali. La previsione è accompagnata da un'elencazione a titolo esemplificativo. Segue l'assetto regolamentare del lavoro stagionale concordato dalle parti contraenti, nonché la previsione che ulteriori specifiche lavorazioni a carattere stagionale potranno essere individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali. Tra i contratti territoriali sottoscritti in questo ambito, si segnala quello per il territorio della Regione Veneto, che ha stabilito, quali ulteriori ipotesi di attività stagionali, quelle rientranti nelle seguenti lavorazioni: – prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine animale; – prodotti freschi e/o conservati, anche con il freddo, di origine vegetale; – prodotti a base di cacao, specialità dolciarie e prodotti dolciari da forno, confetteria; – gelati, dessert, creme, pret à glacer e affini; – caffè sotto forma di cialde o capsule predosate; – acque minerali naturali di sorgente e bevande analcoliche e affini; – birra e bibite alcoliche; – vini, vini speciali e bevande spiritose; – essiccazione di semi oleosi; – raffinazione e lavorazione degli zuccheri; – partecipazione a manifestazioni, fiere ed esposizioni;– attività di ristorazione ivi compresa qualsiasi attività a questa connessa (es. somministrazione); – consegna di prodotti collegata alle lavorazioni dei punti precedenti svolta con automezzi di portata inferiore ai 35 q.li.

Un altro importante accordo sottoscritto per l'individuazione di ipotesi di attività stagionale, ai sensi dell'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, è quello relativo al settore del **trasporto aereo**, del 19.11.2018, siglato tra le OO.SS. nazionali Filt-CGIL, Fit-Cisl, Uiltrasporti, UGL Trasporto Aereo e le Associazioni Datoriali Assotrasporti, Assohandlers, Assaereo, Assocontrol, e Fairo.

Le Parti, sulla premessa che la stagionalità costituisca un connotato strutturale del settore del trasposto aereo e dei servizi aeroportuali, nell'ambito delle loro trattative tese al rinnovo del CCNL di categoria, scaduto il 31 dicembre 2016, prendendo atto delle novità introdotte dal c.d. "Decreto Dignità" e del ruolo assegnato alla contrattazione collettiva per l'identificazione di altre attività stagionali, oltre a quelle di matrice legale, hanno convenuto che le attività svolte dalle imprese, per le quali trovi applicazione il CCNL del trasporto aereo, abbiano carattere stagionale in relazione all'intensificazione del traffico passeggeri e merci in alcuni periodo dell'anno (art. 2), nonché hanno convenuto che a dette imprese sia consentita la stipula di contratti a tempo determinato stagionali, nell'ambito delle attività operative per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti (art. 3). Le attività stagionali così individuate sono state esentate dal limite di durata massima del contratto a termine, di cui all'art. 19, commi 1 e 2 d.lgs. n. 81/2019 (art. 4); l'assunzione dei lavoratori stagionali è stata esentata dai limiti quantitativi previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva per l'assunzione dei lavoratori a termine, sottoponendola però all'assoggettamento del limite del 15% del personale a tempo indeterminato, complessivamente impiegato al 31 dicembre dell'anno precedente, per le aziende in cui si faccia concomitante ricorso alla somministrazione a tempo determinato (art. 5). Inoltre, le Parti hanno concordato che questa tipologia di contratti debbano indicare, come causale, esclusivamente, "stagionalità" (art. 6).

? il Quesito

Quali sono stati i primi accordi di prossimità?

Sono, infine, numerosi gli accordi di prossimità stipulati al fine di dare attuazione all'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015. Se ne segnala uno, in particolare, relativo al settore dell'**Igiene Ambientale**, sottoscritto tra Confindustria Lecce e le OO.SS. di Lecce di Fit-Cisl, FP-CGIL, Uiltrasporti, UGL Igiene Ambientale e Fidel, il 5 giugno 2019, applicabile a tutte le imprese del settore associate a Confindustria Lecce. Le Parti, condividendo la premessa che la raccolta dei rifiuti si incrementi in determinati periodi dell'anno, in modo particolare nel periodo aprile-ottobre, in conseguenza della vocazione turistica della provincia di Lecce, così da risultare necessario inserire nelle aziende addette a questo servizio ulteriori risorse a tempo determinato, nel corso dei predetti mesi, in aggiunta a quelle normalmente impiegate a tempo indeterminato, hanno stabilito, all'art. 7 dell'Accordo, che i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nel periodo aprile-ottobre degli

Acquista qui

anni di validità dello stesso accordo siano da intendersi come contratti relativi ad attività stagionale, così come i contratti a termine già stipulati a partire dal mese di Aprile 2019. L'Accordo offre la possibilità ai lavoratori part-time, assunti a tempo indeterminato, interessati all'aumento stagionale del proprio orario di lavoro, di comunicare tale propria disponibilità, entro 10 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, mentre, per gli anni successivi a quello della sottoscrizione, entro il 1° marzo. L'Accordo si pone, oltre che in attuazione dell'art. 21, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, anche in applicazione dell'art.8 del d.l. n. 138/2011, assumendo un'incisiva portata derogativa della disciplina attualmente in vigore in tema di contratto a tempo determinato, nel rispetto dei presupposti indicati dalla norma.

Nell'ambito del settore del **Terziario, Distribuzione e Servizi**, la contrattazione collettiva si sta dimostrando molto attiva, con interventi esercitati su più livelli contrattuali, sospinti dalle stringenti necessità di un comparto che più di ogni altro ha subito la crisi degli ultimi anni e sente la necessità di dotarsi di misure capaci di preservare gli investimenti, di garantire crescita e sviluppo, di assicurare flessibilità per far fronte alle nuove dinamiche del proprio mercato di riferimento, su cui incide la concorrenza dell'economia digitale. Problematiche, peraltro, che si declinano differentemente, a seconda delle aree merceologiche di riferimento e del territorio in cui si opera, per le quali il tema della stagionalità è centrale sul fronte della competitività e reclama soluzioni articolate e specifiche.

Sia **Confcommercio** che **Confesercenti**, con le ipotesi di accordo di rinnovo dei propri Ccnl Terziario-Servizi-Distribuzione (Ccnl TSD), sottoscritte con Filcams CGIL, Fiscat Cisl e Uiltucs, rispettivamente il 30 marzo 2015 ed il 12 luglio 2016, hanno introdotto nel proprio contratto collettivo l'art. 66-*bis*, rubricato "Contratto a tempo determinato in località turistiche", con il quale sono state disciplinate ulteriori ipotesi di stagionalità, oltre a quelle definite nel D.P.R. n. 1525/1963.

Le Parti, preso atto che, in determinate località a forte vocazione turistica, le aziende del settore terziario, pur non rientranti nella nozione legale di attività stagionale, necessitano di gestire gli incrementi della propria attività lavorativa, che si determinano in specifici periodi dell'anno, in conseguenza del [illegible]

conclusi sono da considerarsi stagionali, è stata demandata, dalle Parti firmatarie degli accordi, alle proprie organizzazioni territoriali, che vi dovranno provvedere con apposito accordo.

Con l'entrata in vigore del Decreto Dignità, che ha modificato in senso restrittivo le norme sui contratti a tempo determinato, mantenendo però le deroghe previste dal d.lgs. n. 81/2015 per le attività stagionali, sia di fonte legale che contrattuale, le Parti, firmatarie di quelle intese di accordo, hanno ritenuto di sottoscrivere congiuntamente un verbale di intesa (il 17 aprile 2019, nell'ambito del Ccnl Tsd-Confcommercio; il 27 maggio 2019 per il Ccnl Tsd-Confesercenti) con cui, alla luce della nuova disciplina di legge, hanno dichiarato di riconfermare la validità e la piena applicabilità dell'art. 66-*bis* del proprio contratto collettivo, quale strumento idoneo per soddisfare esigenze di ampliamento degli organici oltre i limiti percentuali e di durata, nonché, esclusivamente per i contratti attivati in forza del suddetto articolo, per il superamento dell'obbligo di causale per proroghe e rinnovi.

Com'era prevedibile, si stanno registrando molti accordi territoriali che, in attuazione delle intese contrattuali sopra riportate, stanno definendo nuove ipotesi di stagionalità, muovendo innanzitutto dal presupposto di base dell'identificazione delle zone a maggior vocazione turistica a cui correlarle.

Una di questo è l'**Accordo Quadro per la Regione Marche**, sottoscritto tra Confcommercio Marche, Filcams CGIL, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil, il 3 giugno 2019, che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 66-*bis* del Ccnl Terziario-Distribuzione-Servizi e per gli effetti di cui all'art. 19, comma 2, art. 21, comma 1, art. 21, comma 2, art. 23, comma 2 lett. *c*) ed art. 23, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, ha individuato, quali località a prevalente vocazione turistica, i comuni costieri delle Marche o di zone non c.d. turistiche ma comunque collegate al flusso turistico stagionale, sussistendo in questi territori la necessità di gestire i picchi di lavoro conseguente agli incrementi stagionali dell'attività.

Invero, l'identificazione dei territori attraverso cui individuare le attività da considerare a carattere stagionale non risulta improntata ad un criterio oggettivo, sufficientemente determinato o determinabile, ciò so[illegible] in ispecie delle attività situate in luoghi

Termine estratto capitolo

Acquista qui

3. Il regime dei lavoratori stagionali stranieri

3.1. Le condizioni di ingresso in Italia dei cittadini stranieri extracomunitari per lo svolgimento di attività di lavoro stagionale

Il tema del lavoro stagionale presenta un'ulteriore prospettiva di analisi, orientata da tutt'altra angolazione rispetto a quella della disciplina del rapporto contrattuale fin qui esaminata, il cui approfondimento costituisce un altro tassello di rilievo per completare l'intero assetto normativo dell'istituto.

Si tratta della questione del lavoro stagionale dello straniero, a cui le imprese del settore turistico, oltre che agricolo – le sole autorizzate ad usufruirne – fanno grande ricorso, nella gestione aziendale dei propri cicli di attività stagionale, assumendo lavoratori stranieri, che giungono nel nostro territorio a tal fine.

La disciplina di riferimento, che ha una derivazione europea, risalente alla Direttiva 2014/36/UE, regola specificamente le condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di Paesi extracomunitari per motivi di impiego, in qualità di lavoratori stagionali.

Più nello specifico, il **d.lgs. n. 203/2016**, che ha recepito nel nostro ordinamento la suddetta direttiva, ha riformato l'art. 24 del d.lgs. n. 286 del 25 luglio 1998 (Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero), che è la norma di riferimento, regolando la fattispecie in commento.

Il meccanismo che disciplina la procedura per pervenire all'assunzione stagionale dello straniero si inserisce in un più ampio meccanismo procedurale, attraverso cui si sviluppa l'intera normativa che regolamenta il fenomeno dell'immigrazione, incentrata essenzialmente sul c.d. **sistema delle quote di ingresso**, stabilite di anno in anno, con apposito decreto ministeriale, attraverso cui si consente l'accesso, nel nostro Paese, a stranieri di provenienza non comunitaria, che vogliano entrare per ragioni lavorative, ossia per svolgere un'attività lavorativa subordinata, anche stagionale, nonché autonoma.

C'è, dunque, una **procedura pre-assuntiva** da rispettare, concernente le condizioni di ingresso in Italia e funzionale all'ottenimento del visto di ingresso, nonché una procedura più strettamente connessa al rapporto contrattuale lavorativo da instaurare, cui è collegata la concessione del permesso di soggiorno.

La procedura di assunzione di stranieri extracomunitari, per lo svolgimento di attività lavorativa di carattere stagionale, si conforma alle regole di carattere generale, tranne che per alcuni aspetti che trovano la propria ratio nella specificità dell'attività stagionale, che pone problematiche differenti in conseguenza delle differenti esigenze lavorative ed imprenditoriali.

Dunque, partendo dal presupposto che tra i motivi per cui poter entrare in Italia, sulla base dei quali sono rilasciati i relativi visti di ingresso, vi sono quelli dettati da ragioni lavorative, occorre precisare che questo tipo di visti si pongono all'interno del meccanismo delle quote di ingresso, stabilite annualmente, in base alle quali vengono rilasciati i permessi autorizzativi all'entrata nel territorio nazionale e, poi, eventualmente al soggiorno.

Dunque, si tratta di visti, che, seppur dettati da ragioni di lavoro, sono sottoposti a limitazione numerica e necessitano di un precipuo provvedimento che autorizzi all'ingresso in Italia, emanato nell'ambito di una programmazione annuale di carattere amministrativo da parte delle autorità governative, volta a definire le quote. I visti che si fondano su ragioni lavorative rientrano, per tale loro natura, nel meccanismo delle quote e sono necessariamente di lunga durata.

Le regole per l'ingresso in Italia, finalizzato allo svolgimento di attività lavorativa di carattere stagionale, sono tutte racchiuse nell'art. 24 del d.lgs. n. 286/1998, nel tempo sostituito, nella sua formulazione, dall'art. 20, comma 1, l. n. 189/2002, poi modificato dall'art. 17, comma 2, lett. *a*) e *b*), d.l. n. 5/2012, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 35/2012 e dall'art. 1, comma 1, lett. *d*), d.lgs. n. 109/2012.

Da ultimo, sull'art. 24 è intervenuto l'art. 1, comma 1, lett. *b*), d.lgs. n. 203/2016, che, modificando gran parte della sua precedente normativa, ha dato attuazione alla Direttiva 2014/36/UE, sulle condizioni di ingresso e di soggiorno dei cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.

È un'ampia disposizione normativa, che, attraverso 17 commi, individua, dapprima, la **categoria dei datori di lavoro che rientrano nello spettro di applicazione della legge**, per poi prevedere le regole per ottenere il nulla osta al lavoro stagionale, previsto anche plurimo, nel caso di più datori di lavoro che impieghino lo stesso lavoratore straniero. Sancisce, inoltre, il principio del **silenzio assenso ai fini dell'accoglimento della richiesta di nulla osta**, che si concretizza decorsi venti giorni, dalla proposizione della stessa, senza aver ottenuto risposta dallo sportello unico per l'immigrazione, a cui va indirizzata. Il nulla osta, che viene rilasciato, comunque, se ricorrono congiuntamente le condizioni di cui al comma 6, autorizza lo svolgimento dell'attività lavorativa stagionale fino ad un massimo di nove mesi, nell'arco di dodici mesi. La disciplina riconosce, in favore del lavoratore stagionale straniero, già ammesso almeno una volta a lavorare in Italia, nei cinque anni

Acquista qui

precedenti, un diritto di precedenza, rispetto a chi non abbia mai fatto in precedenza ingresso in Italia per ragioni di lavoro, in relazione a ragioni di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro. È regolamentata, inoltre, la possibilità della conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato e la concessione del nulla osta pluriennale. Infine, la norma disciplina i casi di diniego e di revoca del nulla osta, nonché la fattispecie che vede il datore di lavoro occupare, alle sue dipendenze, per lavori stagionali, uno o più lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno per lavoro stagionale, ovvero con il permesso scaduto, revocato o annullato, prevedendo un apparato sanzionatorio severo.

Occorre, per completare questo primo quadro di insieme della fattispecie, distinguere la richiesta nominativa, che si attiva nel caso in cui si abbia una conoscenza diretta dello straniero che si intende assumere, dalla richiesta numerica, avente contenuto generico, senza cioè l'individuazione di un soggetto specifico da assumere, la quale si attiva con una procedura differente dalla prima.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 24, D.Lgs. n. 286/1998 Lavoro stagionale

1. Il datore di lavoro o le associazioni di categoria per conto dei loro associati, che intendono instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale nei settori agricolo e turistico/alberghiero con uno straniero, devono presentare richiesta nominativa allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 22, ad eccezione dei commi 11 e 11-*bis*.
2. Lo sportello unico per l'immigrazione rilascia il nulla osta al lavoro stagionale, anche pluriennale, per la durata corrispondente a quella del lavoro stagionale richiesto, non oltre venti giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro.
3. Ai fini della presentazione di idonea documentazione relativa alle modalità di sistemazione alloggiativa di cui all'articolo 22, comma 2, lettera *b*), se il datore di lavoro fornisce l'alloggio, esibisce al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, un titolo idoneo a provarne l'effettiva disponibilità, nel quale sono specificate le condizioni a cui l'alloggio è fornito, nonché l'idoneità alloggiativa ai sensi delle disposizioni vigenti. L'eventuale canone di locazione non può essere eccessivo rispetto alla qualità dell'alloggio e alla retribuzione del lavoratore straniero e, in ogni caso, non è superiore ad un terzo di tale retribuzione. Il medesimo canone non può essere decurtato automaticamente dalla retribuzione del lavoratore.
4. Il nulla osta al lavoro stagionale viene rilasciato secondo le modalità previste agli articoli 30-*bis*, commi da 1 a 3 e da 5 a 9, e 31 del decreto del Presidente della Repubblica n. 394 del 1999 e nel rispetto del diritto di precedenza in favore dei lavoratori stranieri di cui al comma 9 del presente articolo.
5. Il nulla osta al lavoro stagionale a più datori di lavoro che impiegano lo stesso lavoratore straniero per periodi di lavoro complessivamente compresi nei limiti temporali di cui al comma 7, deve essere unico, su richiesta, anche cumulativa, dei datori di lavoro, presentata contestualmente, ed è rilasciato a ciascuno di essi. Si applicano le disposizioni di cui al comma 8.
6. Qualora lo sportello unico per l'immigrazione, decorsi i venti giorni di cui al comma 2, non comunichi al datore di lavoro il proprio diniego, la richiesta si intende accolta, nel caso in cui ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni:
a) la richiesta riguarda uno straniero già autorizzato almeno una volta nei cinque anni precedenti a prestare lavoro stagionale presso lo stesso datore di lavoro richiedente;
b) il lavoratore è stato regolarmente assunto dal datore di lavoro e ha rispettato le condizioni indicate nel precedente permesso di soggiorno.
7. Il nulla osta al lavoro stagionale autorizza lo svolgimento di attività lavorativa sul territorio nazionale fino ad un massimo di nove mesi in un periodo di dodici mesi.
8. Fermo restando il limite di nove mesi di cui al comma 7, il nulla osta al lavoro stagionale si intende prorogato e il permesso di soggiorno può essere rinnovato in caso di nuova opportunità di lavoro stagionale offerta dallo stesso o da altro datore di lavoro fino alla scadenza del nuovo rapporto di lavoro stagionale. In tale ipotesi, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di rientro nello Stato di provenienza per il rilascio di ulteriore visto da parte dell'autorità consolare. Al termine del periodo di cui al comma 7, il lavoratore deve rientrare nello Stato di provenienza, salvo che sia in possesso di permesso di soggiorno rilasciato per motivi diversi dal lavoro stagionale.
9. Il lavoratore stagionale, già ammesso a lavorare in Italia almeno una volta nei cinque anni precedenti, ove abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di

Acquista qui

RIFERIMENTI NORMATIVI

provenienza alla scadenza del medesimo, ha diritto di precedenza per il rientro per ragioni di lavoro stagionale presso lo stesso o altro datore di lavoro, rispetto a coloro che non hanno mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro.
10. Il lavoratore stagionale, che ha svolto regolare attività lavorativa sul territorio nazionale per almeno tre mesi, al quale è offerto un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, può chiedere allo sportello unico per l'immigrazione la conversione del permesso di soggiorno in lavoro subordinato, nei limiti delle quote di cui all'articolo 3, comma 4.
11. Il datore di lavoro dello straniero che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 5, comma 3-ter, può richiedere allo sportello unico per l'immigrazione il rilascio del nulla osta al lavoro pluriennale. Lo sportello unico, accertati i requisiti di cui all'articolo 5, comma 3-ter, rilascia il nulla osta secondo le modalità di cui al presente articolo. Sulla base del nulla osta triennale al lavoro stagionale, i visti di ingresso per le annualità successive alla prima sono concessi dall'autorità consolare, previa esibizione della proposta di contratto di soggiorno per lavoro stagionale, trasmessa al lavoratore interessato dal datore di lavoro, che provvede a trasmetterne copia allo sportello unico immigrazione competente. Entro otto giorni dalla data di ingresso nel territorio nazionale, il lavoratore straniero si reca presso lo sportello unico immigrazione per sottoscrivere il contratto di soggiorno per lavoro secondo le disposizioni dell'articolo 35 del decreto del Presidente della Repubblica n. 394 del 1999. La richiesta di assunzione, per le annualità successive alla prima, può essere effettuata da un datore di lavoro anche diverso da quello che ha ottenuto il nullaosta triennale al lavoro stagionale. Il rilascio dei nulla osta pluriennali avviene nei limiti delle quote di ingresso per lavoro stagionale.
12. Fuori dei casi di cui all'articolo 22, commi 5-*bis* e 5-ter, il nulla osta al lavoro stagionale può essere rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, può essere revocato quando:
a) il datore di lavoro è stato oggetto di sanzioni a causa di lavoro irregolare;
b) l'impresa del datore di lavoro è stata liquidata per insolvenza o non è svolta alcuna attività economica;
c) il datore di lavoro non ha rispettato i propri obblighi giuridici in materia di previdenza sociale, tassazione, diritti dei lavoratori, condizioni di lavoro o di impiego, previsti dalla normativa nazionale o dai contratti collettivi applicabili;
d) nei dodici mesi immediatamente precedenti la data della richiesta di assunzione dello straniero, il datore di lavoro ha effettuato licenziamenti al fine di crear e un posto vacante che lo stesso datore di lavoro cerca di coprire mediante la richiesta di assunzione.
13. Fuori dei casi di cui all'articolo 5, comma 5, il permesso di soggiorno non è rilasciato o il suo rinnovo è rifiutato ovvero, nel caso sia stato rilasciato, è revocato quando:
a) è stato ottenuto in maniera fraudolenta o è stato falsificato o contraffatto;
b) risulta che lo straniero non soddisfaceva o non soddisfa più le condizioni di ingresso e di soggiorno previste dal presente testo unico o se soggiorna per fini diversi da quelli per cui ha ottenuto il nulla osta ai sensi del presente articolo;
c) nei casi di cui al comma 12.
14. Nei casi di revoca del nulla osta al lavoro stagionale di cui al comma 12, e di revoca del permesso di soggiorno per lavoro stagionale di cui al comma 13, lettera *c*), il datore di lavoro è tenuto a versare al lavoratore un'indennità per la cui determinazione si tiene conto delle retribuzioni dovute ai sensi del contratto collettivo nazionale e non corrisposte.
15. Il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze, per lavori di carattere stagionale, uno o più stranieri privi del permesso di soggiorno per lavoro stagionale, ovvero il cui permesso sia scaduto, revocato o annullato, è punito ai sensi dell'articolo 22, commi 12, 12-*bis* e 12-ter, e si applicano le disposizioni di cui ai commi 12-quater e 12-quinquies dell'articolo 22.
16. Le disposizioni del presente articolo non si applicano agli stranieri:
a) che al momento della domanda risiedono nel territorio di uno Stato membro;
b) che svolgono attività per conto di imprese stabilite in un altro Stato membro nell'ambito della prestazione di servizi ai sensi dall'articolo 56 TFUE, ivi compresi i cittadini di Paesi terzi distaccati da un'impresa stabilita in uno Stato membro nell'ambito della prestazione di servizi ai sensi della direttiva 96/71/CE;
c) che sono familiari di cittadini dell'Unione che hanno esercitato il loro diritto alla libera circolazione nell'Unione, conformemente alla direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio;
d) che godono, insieme ai loro familiari e a prescindere dalla cittadinanza, di diritti di libera circolazione equivalenti a quelli dei cittadini dell'Unione a norma di accordi tra l'Unione e gli Stati membri o tra l'Unione e Paesi terzi.
17. Il permesso di soggiorno rilasciato ai sensi del presente articolo reca un riferimento che ne indica il rilascio per motivi di lavoro stagionale.

Acquista qui

3.2. Il contratto di lavoro stagionale dello straniero extracomunitario e permesso di soggiorno

In premessa, occorre evidenziare che la tecnica legislativa adoperata per disciplinare la fattispecie sconta i limiti di un modello a matrice operativa, posto sulla scia dei procedimenti amministrativi necessari per ottenere i provvedimenti richiesti, con la conseguenza che le disposizioni normative risultano in alcuni passaggi lacunose o contraddittorie, in relazione alla definizione di alcuni diritti riconosciuti e al modalità di esercizio degli stessi, senza un collegamento diretto con le categorie del diritto del lavoro. Ciò è così, ad esempio, per il diritto di precedenza.

Il primo comma dell'articolo 24 del T.U. sull'immigrazione delimita il campo di applicazione della fattispecie, circoscrivendolo ai datori di lavoro che operino nel settore turistico ed alberghiero, individuato secondo l'elencazione di cui al D.P.R. n. 1525/1963 e secondo le ipotesi delineate dalla contrattazione collettiva, nonché in quello agricolo, il quale, peraltro, data la sua particolarità, è soggetto ad una disciplina speciale, non rientrante nelle norme sui contratti a tempo determinato.

Sono, questi, i due ambiti imprenditoriali in cui, storicamente, le esigenze di stagionalità sono sempre state impellenti, richiedendo soluzioni normative specifiche e particolari, in conseguenza della ciclicità delle attività, dipendente dal susseguirsi delle stagioni cui sono assoggettate, con modelli aziendali organizzativi che hanno, per questi motivi, da sempre necessitato di flessibilità, anche e soprattutto sul fronte delle risorse lavoro.

3.2.1. Il rilascio del nulla-osta per lavoro stagionale

La disposizione normativa in commento disciplina la richiesta nominativa, prevedendo che la richiesta, da inoltrarsi allo sportello unico per l'immigrazione della provincia di residenza, possa essere avanzata, oltre che dai datori di lavoro interessati, operanti in detti settori, anche dalle associazioni di categoria per conto dei loro associati.

La procedura è telematica e conse[illegible]

nulla osta, in primis con la convocazione del datore di lavoro presso lo Sportello unico; esaurito il numero delle quote, le domande vengono respinte.

Per la richiesta del nulla osta per l'assunzione di straniero extracomunitario per lavoro stagionale, che deve avere una durata corrispondente a quella del lavoro stagionale oggetto della richiesta, lo sportello unico per l'immigrazione ha venti giorni di tempo per esaminare la domanda e rilasciarlo. Decorso tale termine senza alcuna comunicazione da parte di detto ufficio, la richiesta si deve considerare accolta, se ricorrono congiuntamente i presupposti di cui all'art. 24, comma 6, d.lgs. 286/1998, come di seguito chiariti.

L'istanza deve essere supportata dalla **richiesta nominativa specifica**, che contenga cioè l'indicazione del singolo lavoratore straniero che si intende assumere, nonché da idonea documentazione relativa alla modalità di alloggio garantita al lavoratore. Se è il datore di lavoro a fornire l'alloggio, egli deve esibire, al momento della sottoscrizione del contratto di soggiorno, un titolo che ne dimostri la disponibilità effettiva e la sua idoneità alloggiativa in base alle leggi vigenti. Devono essere, inoltre, documentate le condizioni a cui è concesso l'alloggio e, nel caso in cui sia previsto un canone di locazione, quale corrispettivo per la concessione in godimento dell'immobile, esso deve rispondere a criteri di ragionevolezza, ovvero non deve risultare eccessivo rispetto alle condizioni dell'alloggio e alla retribuzione da corrispondere al lavoratore. A tal riguardo, il canone non può ammontare ad una somma superiore ad un terzo della retribuzione del lavoratore, né è ammesso che possa essere decurtato automaticamente dalla stessa. In sostanza deve essere garantita una retribuzione effettiva pari almeno al livello minimo retributivo garantito dal contratto collettivo di categoria.

La disposizione assume una funzione di tutela a favore del lavoratore, affinché l'alloggio offerto dal datore di lavoro non risulti uno schermo per ottenere la sua prestazione lavorativa a condizioni inique, ovvero con una retribuzione sostanziale ben al di sotto di quella [illegible]

Termine estratto capitolo