



// Focus

Stagionalità e intervallo tra contratti a termine

n. 39 del 27 giugno 2016

a cura di Studio Associato Bortolazzi & Borghesani partner BHR Group

BHR Group
Via Antonio Canova, 7
37050 – Oppeano (VR)

Telefono	+39 045/8538155
Fax	+39 045/7130963
eMail	info@bhrgroup.net

LO STATO ATTUALE

L'attuale disciplina in materia, prevede la possibilità per la contrattazione collettiva di integrare quanto già previsto dal D.P.R. n. 1525/1963 con ulteriori ipotesi che esonerano il datore di lavoro dai limiti di cui all'art. 19, comma 2, art. 21, comma 2 e art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015.

I datori di lavoro che esercitino un'attività stagionale, hanno il vantaggio di poter bypassare i vincoli stringenti che hanno da tempo caratterizzato la disciplina del contratto a termine, a partire dal D. Lgs n. 368/2001, passando per la legge n.92/2012, fino alla legge n. 78/2014 di conversione del decreto legge n. 34/2014 che ha riformulato l'art. 1 del D. Lgs. n. 368/2001, abolendo la causale per tutti i contratti a tempo determinato e consentendo l'apposizione di un termine al contratto ogni qualvolta le parti lo ritengano necessario, a condizione che il numero di tali contratti non superi il limite pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, rispettando in ogni caso la forma scritta richiesta ad substantiam.

COSA SUCCEDERA'

Il Ministero del Lavoro riconoscerà, con apposito decreto, le attività stagionali che fino ad oggi sono state individuate nell'elencazione contenuta nella norma più significativa in materia. La contrattazione collettiva infine potrà prevedere ipotesi di esclusione di attività qualificate come stagionali nei contratti collettivi stipulati in vigenza del D. Lgs. n. 368/2001

Nel nostro ordinamento, ad una forma di stagionalità intesa nella sua accezione strutturale tipica di alcune attività, si affianca l'attività di quelle aziende che pur non avendo un intrinseco carattere stagionale né periodi di chiusura ciclica, beneficiano di periodi di intensificazione in particolari periodi dell'anno e pertanto necessitano di integrare il ricorso al lavoro subordinato, necessariamente a tempo determinato, salvo poi tornare a livelli "ordinari" di attività.

In questi particolari ambiti la contrattazione collettiva, non necessariamente nazionale ma anche di secondo livello o aziendale, può contribuire ad ampliare la platea dei soggetti che possono strategicamente e legittimamente ricorrere alla stipula di contratti a termine.

László Moholy-Nagy

