



LAVORO A TERMINE e il limite alle proroghe nel contratto stagionale

È noto a tutti che alle assunzioni a termine motivate dalla stagionalità non si applicano, saggiamente diremmo, una serie di limitazioni previste invece dal D.lgs. n. 81 del 15.06.2015 per i “tradizionali” contratti a tempo determinato.

In primis, alle attività stagionali, non si applica la disciplina sulla durata massima di 24 mesi riferita a tutti i rapporti a termine intervenuti tra la stessa azienda e lo stesso lavoratore (art. 19, comma 2).

Anche per i rinnovi si prevede una eccezione alle regole generali ovvero che i contratti stipulati per esigenze stagionali possono essere rinnovati anche in assenza delle famose causali. Così come, allo stesso modo, l'obbligo di ricorso alle causali non vale nemmeno nei casi di proroga, cosa che invece sappiamo vigere qualora un normale contratto a tempo determinato superasse i primi 12 mesi di durata (art. 21, comma 01).

Sempre in riferimento alle riassunzioni a termine dello stesso lavoratore non vale, per le attività stagionali, la regola dello *stop & go*, ovvero il periodo cuscinetto di 10 o 20 giorni che deve intercorrere tra un rapporto a termine ed il successivo (art. 21, comma 2).

Ed ancora, ai contratti stagionali non si applicano i limiti numerici previsti per i normali contratti a tempo determinato (art. 23, comma 2, lettera c).

Infine, nel caso di nuove assunzioni a termine per le stesse attività stagionali, il diritto di precedenza deve essere esercitato dal lavoratore entro 3 mesi anziché i consueti 6 mesi

(art. 24, comma 3).

Non c'è che dire: tanta roba.

Ma come capita spesso al Legislatore è sfuggito qualcosa.

Vige infatti un limite che deve essere comunque rispettato anche in caso di ricorso ai contratti di tipo stagionale: parliamo del numero massimo di proroghe che la norma prevede, senza esclusione alcuna, non possano superare il numero massimo e complessivo di quattro.

Per superare questo scoglio normativo qualcuno ha suggerito il modo di aggirare il divieto, e ciò grazie proprio alla combinazione delle specifiche eccezioni riservate ai contratti stagionali che abbiamo detto possono essere rinnovati senza obbligo di causale, rinnovi ai quali non si applica il c.d. *stop & go*.

In pratica si permetterebbe sempre di far seguire - senza alcuna soluzione di continuità - ad un contratto stagionale, non più prorogabile per aver raggiunto il numero massimo di 4 proroghe, un nuovo contratto a tempo determinato, sempre di tipo stagionale. E alla sua scadenza, ove occorresse un'altra proroga, si potrà stipularne uno nuovo. E così via.

Basta tutto questo per escludere la necessità di un intervento modificativo della normativa? Assolutamente no.

In primis perché quando una legge permette l'aggiramento del suo significato letterale grazie ad un *escamotage* significa che la norma è scritta male e a questo bisogna sempre porre rimedio. ➤



E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)





In secondo luogo, perché l'espedito comporta non solo un aggravio burocratico ma comporta delle criticità per le possibili penalizzazioni economiche per lo stesso lavoratore stagionale.

Ipotizziamo infatti che il nostro contratto venga a scadere il 10 gennaio 2022 e avessimo necessità di prorogarlo sino al giorno 24 dello stesso mese.

L'azienda, avendo esaurito nelle passate stagioni il numero massimo di proroghe, si vedrà necessariamente costretta:

- a lasciare cessare il corrente contratto con il 10 gennaio 2022;
- a stipulare un nuovo contratto stagionale dall'11 gennaio al 24 gennaio 2022.

Per il datore di lavoro questo significa dover procedere a:

- segnalare al competente Centro Impiego la nuova assunzione a termine (non necessita ovviamente la segnalazione della cessazione del precedente rapporto in quanto il suo termine è già stato indicato nel precedente Unilav);
- predisporre un nuovo contratto di lavoro (oltre alla documentazione di prassi) da sottoporre ovviamente alla firma del lavoratore;
- elaborare nello stesso mese due distinte buste paga, una per la prima decade del mese e un'altra per le ulteriori due settimane dal 11 al 24 gennaio.

E tutto ciò andrebbe ripetuto, nella necessità di un nuovo prolungamento del termine finale, in relazione ai successivi "rinnovi". E nel turismo, si sa, capita.

Per il lavoratore, come detto, ciò può comportare possibili penalizzazioni con conseguente rischio di contenzioso. Ove, ad esempio, fosse stato assunto nel settore del commercio (Ccnl Confcommercio) - dove per l'anzianità aziendale le frazioni di anno sono computate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15

giorni e per mesi si intendono quelli del calendario civile (gen., feb., mar.) - vi sarebbe la perdita sia del rateo delle mensilità aggiuntive (13.ma e 14.ma) che dei ratei ferie e permessi retribuiti per il gennaio 2022. E questo perché né dall'1 al 10 né dall'11 al 24 vi è una prestazione pari o uguale ai fatidici 15 giorni. Per taluni (ma non per chi scrive) in questa situazione potrebbe pure non spettare, in relazione all'ultimo rapporto, alcun importo a titolo di trattamento fine rapporto, seguendo la tesi che nel caso di frazioni di mese inferiori ai 15 giorni non vi sia alcuna retribuzione utile alla maturazione del Tfr e di conseguenza non vi sia maturazione del rateo¹.

Da queste considerazioni nasce la nostra proposta ovvero un intervento di modifica del **comma 1 dell'art. 21 - Proroghe e rinnovi, del D.lgs. n. 81/2015**

1. *Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. **I contratti per attività stagionali non sono soggetti al limite delle quattro proroghe previste al periodo precedente.***

Volendo si potrebbe pure dedicare un articolo *ad hoc* riservato ai contratti stagionali ove riposizionare tutte le eccezioni oggi previste alla disciplina generale dei contratti a termine, eccezioni che, ovviamente, andrebbero espunte dalla loro originaria collocazione. Ma meglio evitare: il rischio pastrocchio in questi casi è sempre dietro l'angolo.

1. Cass., sez. lav. n. 4057/1987 (*Contra* Cass., sez. lav. n. 13934/2002).