

**Dott. Giovanni Lombardi**

Consulente del Lavoro in Livorno e Castagneto Carducci (LI)

Studio Lombardi 1945



# I CONTRATTI DI LAVORO NEL SETTORE TURISTICO

LIVORNO - 21 MARZO 2023

---

# LAVORO STAGIONALE A TEMPO DETERMINATO

---

## PREMESSA

I **lavoratori stagionali** sono assunti dal datore di lavoro con un **contratto a tempo determinato**.

Con riferimento ai rapporti di lavoro stagionali il legislatore ha individuato una serie di **deroghe** rispetto alla normativa ordinaria relativa al contratto a termine (art. 19 e seguenti, D. Lgs. N. 81/2015).

# DEROGHE

- ▶ **Deroga al limite di durata massima**, per sommatoria di più rapporti a tempo determinato (possibilità di assumere lo stesso lavoratore ogni stagione anche se per sommatoria viene superato il limite di durata legale ordinario di 24 mesi) - Art. 19, comma 2, D. Lgs. N. 81/2015.
- ▶ **Proroga del contratto senza indicare la causale** (è possibile prorogare il rapporto senza indicare le cd.causali) - Art. 21, comma 1, D. Lgs. N. 81/2015.
- ▶ **Possibilità di rinnovare il contratto senza indicare la causale** (norma ordinaria sempre indicazione causale) - Art. 21, comma 1, D. Lgs. N. 81/2015.
- ▶ **Possibilità di rinnovare il contratto senza rispettare le pause intermedie** (cd. *stop and go* di 10 o 20 giorni, salvo CC) - Art. 21, comma 2, D. Lgs. N. 81/2015.
- ▶ **No limiti numerici per le assunzioni a termine stagionali** (non si applicano i limiti di contingentamento previsti dalla disciplina ordinaria) - Art. 23, co. 2, D. Lgs. N. 81/2015.
- ▶ **Diritto di precedenza specifico** (esercizio entro 3 mesi e non 6; solo per nuove assunzioni a termine per le stesse attività stagionali) - Art. 24, co. 3 e 4, D. Lgs. N. 81/2015.

## DEFINIZIONE

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, D. Lgs. n.81/2015, **sono attività stagionali quelle individuate:**

- ▶ **Con decreto del MLPS.** Fino all'adozione del predetto decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del **Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.** Ad oggi non risulta emanato alcun DM, pertanto è ancora applicabile il DPR n.1525/1963

(cd. "**stagionalità legale**").

- ▶ Dai **contratti collettivi** intesi, salvo diversa previsione, come contratti collettivi **nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla **rappresentanza sindacale unitaria** - art. 51, D. Lgs. N.81/2015

(cd. "**stagionalità contrattuale**").

# STAGIONALITÀ LEGALE

Nelle more del DM **continuano ad applicarsi le disposizioni di cui al DPR n.1525/1963.**

**L'allegato 1 del suddetto decreto elenca dettagliatamente le attività considerate stagionali.**

# STAGIONALITÀ LEGALE

## Punto 48) dell'allegato:

*“Attività svolte in colonie montane, marine e curative e **attività esercitate dalle aziende turistiche**, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività **non inferiore a settanta giorni continuativi** o a **centoventi giorni non continuativi**”.*

# STAGIONALITÀ LEGALE

## Cosa si intende per attività esercitate da aziende turistiche?

Da consolidata **prassi Inps** è possibile individuare le aziende turistiche caratterizzate da specifici codici **ATECO** e **CSC**. Tipici del settore turismo.

**A titolo esemplificativo** rientrano tra le aziende del settore turismo **attività dei servizi di alloggio (alberghi), attività delle agenzie di viaggio, stabilimenti balneari, bar, ristorazione con somministrazione** ecc.. (Per maggiore completezza la recente **circolare Inps, 21 settembre 2021, n. 140, allegato 1 - esonero contributivo settore turismo**)

# STAGIONALITÀ CONTRATTUALE

Ancorché l'attività lavorativa non rientri tra quelle individuate nel DPR 1525/1963, nel caso in cui il **contratto collettivo applicato nazionale, territoriale o aziendale (siglato da oo.ss. cd. Leader)** disciplini la stagionalità, è possibile assumere con contratto a tempo determinato stagionale beneficiando di tutte le deroghe previste dalla normativa (no limite max durata, no stop and go, no causali, no contingentamento ecc..).

# STAGIONALITÀ CONTRATTUALE

## Come individuare le oo.ss. cd. *Leader*?

Come da prassi e come da costante orientamento giurisprudenziale, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi:

- ▶ **consistenza numerica degli associati delle singole organizzazioni sindacali;**
- ▶ **ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;**
- ▶ **partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro;**
- ▶ **partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.**

# STAGIONALITÀ CONTRATTUALE NAZIONALE

Con riferimento alla **contrattazione collettiva nazionale**, è possibile distinguere una pluralità di contratti collettivi che disciplinano la “**stagionalità**”.

Tipico esempio concerne la **contrattazione collettiva nazionale leader** del **settore “Turismo”** (ad es. **CCNL alberghi, Pubblici Esercizi e stabilimenti balneari**).

## STAGIONALITÀ CONTRATTUALE NAZIONALE

Infatti i suddetti contratti disciplinano la **stagionalità in senso ampio** (rendendola conforme al D.Lgs. n.81/2015 corroborata altresì dalla sottoscrizione di una serie di intese congiunte).

- ▶ Possibilità di assumere con **contratto stagionale** anche con riferimento **a periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.**

## STAGIONALITA' CONTRATTUALE TERRITORIALE

Con riferimento alla **contrattazione collettiva territoriale** è possibile individuare i recenti **accordi regionali** sottoscritti dalle *oo.ss. leader* relativi al **settore Terziario, distribuzione e servizi**.

Infatti i **CCNL** del suddetto settore rinviano alle organizzazioni territoriali **l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica al fine di poter instaurare contratti stagionali nel settore terziario distribuzione e servizi**.

## STAGIONALITA' CONTRATTUALE AZIENDALE

*Un'azienda industriale che svolge attività non tipicamente stagionale (DPR n.1525/1963) e che applica un CCNL che non prevede stagionalità (nemmeno presente CC territoriale) **può assumere con contratto stagionale?***

**Risp: Si.** Tuttavia se e solo se ha siglato un contratto aziendale con oo.ss. *leader* disciplinando la stagionalità.

## DURATA

- ▶ **Non è applicabile il limite di durata massima pari a 24 mesi (la somma di tutti i contratti può quindi avere una durata superiore rispetto al limite legale di 24)**
- ▶ **Non è applicabile la conversione a tempo indeterminato in caso di superamento della durata massima legale (24 mesi).**

## FORMA DEL CONTRATTO

- ▶ Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, **l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione (art. 19, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015).
- ▶ **N.B. Decreto Trasparenza:** le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 104/2022 si applicano anche al contratto a termine di tipo stagionale (obbligo informativa).
- ▶ La **mancata stipulazione per iscritto del contratto a termine** comporta automaticamente la **conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (fatti salvi i rapporti di durata non superiore a 12 giorni)

## FORMA DEL CONTRATTO

**Non è necessaria l'indicazione della causale in caso di rinnovo o proroga.**

Tuttavia secondo il **Ministero del Lavoro** (Circolare 30/07/2014 n. 18) considerato che la sussistenza di specifiche ragioni giustificatrici produce determinati effetti (come ad esempio, l'esenzione dalle limitazioni quantitative o dall'obbligo di versamento del contributo aggiuntivo dell'1,4% in caso di contratto stagionale), appare opportuno, ai soli fini di "trasparenza", **che i datori di lavoro continuino a far risultare nell'atto scritto la ragione che ha portato alla stipula del contratto a tempo determinato.**

## FORMA DEL CONTRATTO

**N.B.** opportuno indicare nel contratto di assunzione se trattasi di stagionale **“Legale-DPR”** oppure **“Contrattuale”**. In quest’ultimo caso è opportuno inserire il periodo di intensificazione stagionale e ciclica - ad es. **da aprile ad ottobre** **N.B.** Onere della prova da parte del DDL relativamente all’intensificazione stagionale.

## PROROGHE E RINNOVI

- ▶ **E' possibile stipulare rinnovi senza rispettare alcuna pausa intermedia** (né da legge, né da contratto collettivo).
- ▶ Nel contratto stagionale **è invece applicabile la disciplina relativa al limite massimo di proroghe** (max 4 proroghe). **Dalla 5 proroga il contratto si trasforma a tempo indeterminato.** Come fare una volta terminate le proroghe? - Risp: Applicare direttamente i rinnovi senza alcuna pausa tra un contratto e l'altro.

## LIMITI CONTINGENTAMENTO

- ▶ Ai sensi dell'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 81/2015, **sono esenti dai limiti di contingentamento legali e contrattuali, i contratti a tempo determinato stagionali.**
- ▶ Pertanto il datore di lavoro, può assumere il numero di lavoratori a termine stagionali che desidera, a prescindere dal numero di dipendenti a tempo indeterminato.
- ▶ **N.B.** Se la durata del rapporto è superiore a 6 mesi, il lavoratore rientra nella quota di computo ai fini del collocamento mirato ex Legge n. 68/1999.

## DIRITTO PRECEDENZA

- ▶ Come per il contratto a termine "ordinario" **il diritto deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto con cui viene apposto un termine al contratto.**
  - ▶ **il lavoratore stagionale:**
    - a. ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello **stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali;**
    - b. **può esercitare tale diritto** a condizione che **manifesti per iscritto la propria volontà** in tal senso al datore di lavoro **entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.**
- Il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, **una volta trascorso 1 anno dalla data di cessazione del rapporto.**

# COMPUTO ORGANICO

- ▶ L'art. 27, Dlgs n. 81/2015, dispone che, **salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi 2 anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.**
- ▶ Il Ministero del lavoro ha precisato che, ai fini della corretta determinazione della base di computo, **occorre effettuare la somma di tutti i periodi di rapporto di lavoro a tempo determinato, svolti a favore del datore di lavoro nell'ultimo biennio e successivamente dividere il totale per 24 mesi**, applicando l'arrotondamento:
  - a. per difetto nelle ipotesi in cui il risultato sia compreso tra 0,01 e 0,50;
  - b. unità intera nel caso in cui il risultato sia compreso tra 0,51 e 0,99 (MLPS, Nota 19.11.2013, n. 30).

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE INPS

- ▶ Al **contratto stagionale "legale"** (DPR n.1525/1963) non è applicabile **contributo addizionale Inps del 1,40%** (art 2, comma 29, lettera b). Non è altresì applicabile l'incremento contributivo pari al 0,50% con riferimento ad ogni rinnovo. **(In sostanza tipologia contrattuale esente da contributo addizionale).**
- ▶ Al **contratto stagionale "contrattuale"** a decorrere dal 1° gennaio 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, **sono stati assoggettati al contributo addizionale NASpl.** Per tali fattispecie, **nei casi di rinnovo decorrenti dal 14 luglio 2018, trova applicazione anche l'incremento del contributo addizionale NASpl (0,50%).**

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE INPS

- ▶ Tuttavia (Legge di bilancio 2020 art. 1, co. 13, lett. a), L n. 160/2019) ai contratti di lavoro a tempo determinato, **stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali "definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative" non si applica il contributo addizionale NASpl né, conseguentemente, l'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo.**
- ▶ La norma cristallizza le attività stagionali che danno luogo all'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, considerando a tale fine **solo quelle contenute negli avvisi comuni e nei contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.**

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE INPS

Ciò considerato, ai soli fini della determinazione dell'ambito di applicazione dell'esclusione dal versamento del contributo in argomento, **l'esonero si riferisce anche ai contratti di lavoro a tempo determinato - sottoscritti a decorrere dal 1° gennaio 2020 per lo svolgimento di attività stagionali - stipulati in forza di contratti collettivi nazionali intervenuti, tra le stesse parti e per il medesimo settore, successivamente al 31 dicembre 2011, qualora detti rinnovi contrattuali contengano - tempo per tempo senza soluzione di continuità - espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e fermo restando che, conseguentemente, l'esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale.** (Circolare Inps n.91/2020).

## MEMO-DIVIETI

- ▶ **Anche ai rapporti a termine stagionali sono applicabili i divieti ex art. 20, D.Lgs. n. 81/2015, ossia:**
  - a) per la **sostituzione di lavoratori** che esercitano il **diritto di sciopero**;
  - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, **entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi** a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato **lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi**;
  - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro** o una **riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano **lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato**;
  - d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.** **ATTENZIONE!**
- ▶ **In caso di violazione dei divieti il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE STAGIONALE

---

# PREMESSA

Il D.Lgs. n.81/2015 disciplina **due tipologie** di contratto di **apprendistato "stagionale"**:

- ▶ Per le **regioni** e le **province autonome di Trento e Bolzano** che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, **i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali. (Art. 43, comma 8, D. Lgs. n.81/2015 - **cd. Apprendistato di primo livello** -per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).
- ▶ Per i **datori di lavoro** che svolgono la propria **attività in cicli stagionali**, **i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato.**

(Art. 44, coma 5, D. Lgs. N. 81/2015 - **cd. apprendistato di secondo livello** - professionalizzante).

## QUALE CONTRATTO COLLETTIVO?

Il legislatore rinvia la regolamentazione dell'**apprendistato professionalizzante stagionale ai contratti collettivi nazionali leader (CCNL)**, che possono disciplinare, in deroga alla normativa ordinaria, il contratto di apprendistato anche a tempo determinato.

*Se il CCNL applicato non regola l'apprendistato **professionalizzante stagionale**, è possibile stipulare un accordo aziendale con le oo.ss. leader al fine di disciplinare l'istituto?*

**Risp: no!** Il legislatore rinvia solo ed esclusivamente alla **contrattazione collettiva nazionale leader** (non è possibile quindi disciplinare l'istituto nemmeno con un contratto collettivo territoriale).

**N.B. Nel caso in cui il CCNL non disciplini l'apprendistato professionalizzante stagionale non è possibile instaurare tale contratto.**

## PRINCIPI GENERALI

Anche all'apprendistato professionalizzante stagionale **sono applicabili**, per quanto compatibili, **i principi generali** di cui all'art. 42, D.Lgs. n. 81/2015 (**forma scritta del contratto, piano formativo, limite numero max rapporti, tutor, possibilità di retribuire in percentuale o fino due livelli inferiori ecc..**).

## DESTINATARI

**Anche le aziende con apertura dell'attività annuale che hanno una intensificazione dell'attività stagionale e ciclica in determinati periodi dell'anno, possono assumere con il contratto di apprendistato stagionale (Interpretazione estensiva)-**

**Onere della prova circa l'intensificazione stagionale e ciclica dell'attività in capo al datore di lavoro.**

**-Requisito soggettivo lavoratori: età compresa tra i 18 e i 29 anni e 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale.**

## DURATA

**In deroga alla norma generale sulla durata minima dell'apprendistato pari a 6 mesi, per l'apprendistato stagionale (nel caso in cui il CCNL non preveda una durata minima) è possibile instaurare il rapporto anche per una durata inferiore ai 6 mesi. (art. 42, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015).**

# FORMAZIONE

Obbligatoria la formazione professionalizzante e di base e trasversale.

Sovente i **CCNL** prevedono la possibilità di proporzionare il monte ore di formazione alla durata del rapporto (vedi settore turismo).

## ALIQUOTE CONTRIBUTIVE

Applicabili le medesime riduzioni e aliquote contributive riservate agli apprendisti "ordinari" (**compresa aliquota ridotta per organici fino a 9 addetti**).

**N.B.** Come confermato da Prassi e Giurisprudenza, non si tratta di una agevolazione contributiva, ma di un regime di "sotto contribuzione" con aliquote contributive *ad hoc*.

Non è potenzialmente applicabile l'estensione dei benefici contributivi per 12 mesi al termine del percorso di apprendistato (art. 47, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015).

# STABILIZZAZIONE

## Stabilizzazione (aziende con almeno 50 dipendenti):

Stante la peculiarità del rapporto, **non è applicabile tale principio generale** (interpello MLPS, n.5/2013).

## CCNL SETTORE TURSIMO

È consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato **in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato**, **l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.**

E' necessario prestare attenzione **non solo al limite di 48 mesi consecutivi di calendario, ma anche alla durata massima complessiva di durata prevista per la qualifica professionale da raggiungere** (ad es. **24 mesi, 36 mesi**). Sarà necessario quindi considerare anche la durata dei singoli rapporti di apprendistato stagionale di ogni singola stagione.

**Nel caso in cui non dovesse essere stato raggiunto il limite massimo di durata al termine dei 48 mesi, il contratto di apprendistato è da ritenersi comunque completato.**

**Diritto di precedenza:** Rinvio da parte del CCNL alla normativa ordinaria di un lavoratore ordinario qualificato e stagionale, pertanto **deve essere inserita l'informativa nel contratto** e può essere esercitato a condizione che l'apprendista eserciti espressamente tale diritto (**in sostanza applicabile diritto di precedenza per lavoratori stagionali**).

**ATTENZIONE ALLA FORMAZIONE!** salvo il potere di disposizione, **nel caso in cui la formazione dovesse risultare assente e irrecuperabile, è prevista la conversione del rapporto a tempo indeterminato + recupero contribuzione piena ordinaria maggiorata del 100%!.**

# CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

---

## DEFINIZIONE

Il contratto di **lavoro intermittente** è il contratto, **anche a tempo determinato** (può essere instaurato anche a tempo indeterminato!), mediante il quale **un lavoratore** si pone a disposizione di un **datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente** secondo le esigenze individuate dai **contratti collettivi leader (di qualsiasi livello)**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati **nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.**

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente **sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (ad oggi assente).**

## DECRETO MINISTERIALE

Poiché tale decreto non è ancora stato emanato, è applicabile il **D.M. 23.10.2004**, ai sensi del quale è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al **R.D. n. 2657/1923.**

## DECRETO MINISTERIALE –RINVIO AL RD

### Punto 5) R.D. n. 2657/1923:

*“Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955”.*

## REQUISITO SOGGETTIVO

Il contratto di lavoro intermittente **può in ogni caso essere concluso** con soggetti **con meno di 24 anni di età**, purché le prestazioni lavorative siano svolte **entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.**

Instaurazione prima dei 24 anni e prestazione svolte entro i **25** (24 anni e 364 gg).

In sostanza, **a prescindere dal CC o dal RD 2657/1923, in presenza dei suddetti requisiti soggettivi è sempre possibile instaurare il rapporto di lavoro intermittente.**

## PERIODO MASSIMO DI UTILIZZO

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, **per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.**

(tre anni solari=1.095 giorni consecutivi di calendario calcolati all'indietro a partire da qualunque giorno dell'anno).

In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

**ATTENZIONE ESENZIONE:** Per i settori del **turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo** **NON è applicabile il suddetto limite!**

## INDENNITA' DISPONIBILITA'

**Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione** il lavoratore intermittente **non matura alcun trattamento economico e normativo**, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, **nel qual caso al lavoratore spetta un'apposita indennità di disponibilità.**

# DIVIETI

È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) **per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;**
- b) **presso unità produttive** nelle quali si è proceduto, **entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi** a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato **lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente**, ovvero presso **unità produttive** nelle quali sono operanti **una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che **interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;**
- c) **ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.**

# FORMA

Il contratto di lavoro intermittente **è stipulato in forma scritta ai fini della prova** e oltre alle informazioni di cui al D.Lgs. n. 104/2022 (**cd. Decreto trasparenza**), deve contenere:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

# COMUNICAZIONI

**Si applica la norma relativa al collocamento ordinario, pertanto è necessario in primo luogo procedere con l'invio dell'**UNILAV**.**

Successivamente, **prima** (anche un minuto prima) dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni **di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a provvedere a denunciare la prestazione:**

1. **via e-mail** all'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) appositamente creato, che è il seguente: "intermittenti@pec.lavoro.gov.it" (invio anche da mail ordinaria);
2. tramite il **servizio informatico** reso disponibile sul portale MLSP;
3. con un **SMS** contenente almeno il **codice fiscale del lavoratore**: tale modalità, tuttavia, è utilizzabile solamente in caso di **prestazione da rendersi entro le 12 ore dalla comunicazione.**

**ATTENZIONE:** In caso di violazione degli obblighi di "chiamata" si applica la sanzione amministrativa **da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.**

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE INPS

Il rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato è soggetto al **contributo addizionale Inps del 1,40%** ex art. 2, comma 28, L. 92/2012 (**rapporto non a tempo indeterminato**).

L'aumento della **contribuzione addizionale dello 0,50%** ex art 2, comma 29, L. 92/2012 relativa al rinnovo dei contratti a termine **si ritiene applicabile anche al contratto di lavoro intermittente** (circ. Inps n.121/2019).

Per completezza **la norma ha rilevanza previdenziale e ha lo scopo di disincentivare il lavoro precario**, inoltre **anche se il lavoro intermittente ha una natura autonoma** rispetto al contratto a termine "ordinario", **di fatto anche un rapporto di lavoro intermittente può essere rinnovato**.

Peraltra la circolare in questione non indica tra le tipologie di esclusione quella del contratto di lavoro intermittente.

# I CONTRATTI “EXTRA”

---

## INQUADRAMENTO E DEFINIZIONE

Ai sensi dell'art. 29, comma 2, lettera b), **sono esclusi dal campo di applicazione della normativa sul contratto di lavoro subordinato a tempo determinato**, i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi **di durata non superiore a tre giorni**, **nel settore del turismo e dei pubblici esercizi**, nei casi individuati dai **contratti collettivi (nazionali, territoriali, aziendali)**.

Resta fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente.

**N.B. È possibile ritenere che sia applicabile il cd. decreto trasparenza! (non sussiste un'esenzione legale diretta).**

## DESTINATARI

Da consolidata prassi Inps è possibile individuare le aziende turistiche caratterizzate da specifici codici **ATECO** e **CSC**.

**Tipici del settore turismo. A titolo esemplificativo rientrano tra le aziende del settore turismo attività dei servizi di alloggio (alberghi), attività delle agenzie di viaggio, stabilimenti balneari, bar, ristorazione con somministrazione, ecc..**

**Le aziende in questione devono altresì applicare ccnl che disciplinano gli speciali servizi.**

# ESEMPIO CCNL

## CCNL turismo

Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera **per una durata non superiore a 3 giorni:**

a. *banqueting*;

b. **meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;**

c. **attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;**

d. **prestazioni rese in occasione dei fine settimana;**

e. **prestazioni rese in occasione delle festività;**

f. **ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.**

## ESEMPIO CCNL

### CCNL turismo

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data **comunque precedenza ai lavoratori non occupati**. La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

In mancanza della disciplina prevista dalla contrattazione integrativa, **il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato da CCNL.**

## ESEMPIO CCNL

### CCNL turismo

Il **compenso orario** è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13a e 14a mensilità, nonché di TFR.

Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20%.

## CONTRIBUTO ADDIZIONALE INPS

**I rapporti di lavoro "extra" NON sono soggetti al contributo addizionale Inps del 1,40% ex art. 2, comm a 28, L. 92/2012 e NON soggetti alla contribuzione addizionale dello 0,50% ex art 2, comma 29, L. 92/2012 relativa al rinnovo dei contratti a termine.**

# CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE CD. "PRESTO"

---

## PREMESSA

Il contratto di prestazione occasionale ex art. 54-bis, DL n. 50/2017 convertito dalla Legge n. 96/2017 **non deve confondersi** con il contratto di lavoro **autonomo** occasionale ex art. 2222 c.c. che continua ad essere in vigore e applicabile alle prestazioni occasionali di natura autonoma.

## INQUADRAMENTO E NOVITÀ

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di cui sotto, **nel corso di un anno civile:**

- a) per ciascun **prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente **non superiore a 5.000 euro netti;**
- b) per ciascun **utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente **non superiore a 10.000 euro netti;**  
**(new)**
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni **prestatore** in favore del **medesimo utilizzatore**, a compensi di importo **non superiore a 2.500 euro.**

## INQUADRAMENTO E NOVITÀ

Estensione dell'istituto anche alle **attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1. (new)**

## DEROGA COMPENSI

In via derogatoria rispetto a quanto illustrato appena sopra, sono **computati in misura pari al 75% del loro importo**, i compensi per prestazioni occasionali rese da parte dei seguenti soggetti:

- a. **titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;**
- b. **giovani con meno di 25 anni di età** (quindi fino a 24 anni e 364 giorni), se **regolarmente iscritti a un ciclo di studi** presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado o presso l'università;
- c. **disoccupati**, ex art. 19 del D.Lgs. 14.9.2015, n. 150: si considerano disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, l'immediata disponibilità a svolgere attività lavorativa e a partecipare alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il CPI;
- d. **percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) o di altre prestazioni di sostegno del reddito.**

## DIRITTI PRESTATORE

Il prestatore **ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti**, con **iscrizione alla Gestione separata** di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'**assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali** disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Il prestatore ha diritto **al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali** secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. **Ai fini della tutela della salute e della sicurezza del prestatore**, si applica l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

**I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.**

## DIRITTI PRESTATORE - TRASPARENZA

Anche al lavoratore con contratto di prestazione occasionale è applicabile il **cd. Decreto trasparenza**.

È **necessario consegnare al prestatore** prima dell'inizio dell'attività **apposita informativa relativa agli elementi essenziali del rapporto di lavoro** (art. 5, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 104/2022).

In caso di non ottemperanza **sanzione da 250 a 1.500 euro** per ogni lavoratore interessato (diffidabile).

## DIVIETI

È **vietato** il ricorso al **contratto di prestazione occasionale**:

- a) da parte degli **utilizzatori** che hanno alle proprie dipendenze **più di 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (new)**
- b) **da parte delle imprese del settore agricolo (new)**
- c) da parte delle **imprese dell'edilizia e di settori affini**, delle imprese esercenti l'attività di **escavazione o lavorazione di materiale lapideo**, delle **imprese del settore delle miniere, cave e torbiere**;
- d) nell'ambito dell'esecuzione di **appalti di opere o servizi**.

## DIVIETO

**Non possono essere acquisite** prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali **l'utilizzatore** abbia **in corso** o **abbia cessato da meno di sei mesi** un rapporto di **lavoro subordinato** o di **collaborazione coordinata e continuativa**.

## COMPENSO

- ▶ La **misura minima oraria del compenso** è pari a **9 euro netti**;
- ▶ Sono interamente a carico dell'utilizzatore la **contribuzione alla Gestione separata**, il premio dell'**assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**;
- ▶ Il compenso pattuito per la prestazione è **non inferiore a 36 euro netti**, per prestazioni di **durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata (minimo 36 euro netti al giorno)**;

Il pagamento è effettuato direttamente da Inps al lavoratore il 15 del mese successivo a quello della prestazione. L'utilizzatore prima di attivare le prestazioni ha l'onere di caricare su apposita piattaforma INPS gli importi necessari effettuando apposito versamento con F24 ELIDE.

## COMUNICAZIONE PREVENTIVA

L'**utilizzatore** è tenuto a trasmettere **almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione**, attraverso la **piattaforma informatica INPS** ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, le seguenti informazioni:

a) **i dati anagrafici e identificativi del prestatore;**

b) **il luogo di svolgimento della prestazione;**

c) **l'oggetto della prestazione;**

d) la **data e l'ora di inizio e di termine della prestazione** ovvero, se si tratta di **azienda alberghiera o struttura ricettiva** che opera nel settore del turismo, **la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;**

e) il **compenso** pattuito per la prestazione, **in misura non inferiore a 36 euro netti**, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata,

**Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso (SMS) o posta elettronica.**

## CALCOLO ORGANICO

Secondo Inps, il **periodo di riferimento per calcolare la forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ( divieto "Presto" > 10 lavoratori)** è il **semestre che va dall'8° al 3° mese antecedente** la data di svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

per il calcolo del numero di lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione **UniEmens**, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, nel cui novero non rientrano gli **apprendisti** (che quindi non vanno conteggiati nei 10).

Sono ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (a domicilio, **dirigenti**, eccetera);

i lavoratori **a tempo parziale** si computano in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo

pieno, con arrotondamento secondo le modalità di cui all'art. 9 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81;

i **lavoratori intermittenti** sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'art. 18 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81.

## SANZIONI

In caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una pubblica amministrazione, **del limite economico, o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile** (limite max ore utilizzabili), **il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.**

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione ovvero di uno dei divieti previsti, si applica la **sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500** per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione