

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 addizionale 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, comm a 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**.

Peraltro 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