
Lavoro stagionale nel settore radiotelevisivo: valido anche per il personale degli spettacoli

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 15 Ottobre 2019

In quali casi è possibile avvalersi dei **contratti di lavoro stagionale** senza essere soggetti alla disciplina in materia di **limiti al ricorso ai contratti a termine**.

Per avvalersi del contratto stagionale è necessario fare riferimento ai casi specifici indicati dalla legge o dai contratti collettivi, come nel caso specifico dei contratti di lavoro stagionale nel settore radiotelevisivo, per la preparazione e produzione di spettacoli di durata prestabilita.

Vediamo quindi le regole del contratto a termine e la risposta del MLPS.

Il lavoro stagionale e la convivenza con le regole del contratto a termine

Il contratto di lavoro a tempo determinato è cambiato notevolmente nel corso del tempo già con il Decreto Legislativo n. 81/2015, per poi essere nuovamente modificato da parte del Decreto Dignità (D.L. n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2018), il quale ha previsto ulteriori novità con riferimento all'applicazione del termine ad un contratto di lavoro.



All'interno della disciplina dei contratti a termine rientrano però anche i cosiddetti “**contratti di lavoro stagionali**”, ossia quei contratti di lavoro che sono ammessi per lo svolgimento di specifiche attività le quali si svolgono in cicli, oppure che comportano un maggiore carico di lavoro in specifici periodi dell'anno.

Infatti, [l'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015](#) – anche a seguito delle modifiche apportate da parte del D.L. n. 87/2018 – prevede che la durata del contratto di lavoro a tempo determinato **non possa superare i 24 mesi**:

- **salve però le disposizioni dei contratti collettivi;**
- **e con l'eccezione delle attività stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2, del medesimo Decreto Legislativo.

Quindi, il D.Lgs. n. 81/2015, art. 19, richiama espressamente l'**articolo 21, comma 2**: esso prevede che qualora il lavoratore sia **riassunto a tempo determinato entro 10 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata **fino a sei mesi**, ovvero **20 giorni** dalla scadenza di un contratto di durata **superiore a sei mesi**, il secondo contratto si **trasformerà in contratto a tempo indeterminato**.

A tale regola, sempre secondo l'art. 21, comma 2, fanno però eccezione:

- **le attività svolte da lavoratori impiegati in attività stagionali** individuate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- nonché le **ipotesi individuate nei contratti collettivi**.

Nelle more del Decreto che il Ministero del Lavoro avrebbe dovuto emanare, trovano ancora applicazione le disposizioni del **DPR n. 1525 del 7 ottobre 1963**: il rimando a tale Decreto del Presidente della Repubblica, ha un'importanza fondamentale nel cercare di comprendere per quali attività è possibile parlare di lavoro stagionale e conseguentemente ottenere l'eccezione alla trasformazione del contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato.

Lavoro stagionale: i casi specifici individuati dal DPR n. 1525/1963

Il DPR in questione, preso come riferimento dalla normativa di cui all'art. 21, comma 2, menziona espressamente i casi nei quali è possibile avvalersi dei contratti di tipo stagionale, i quali – come detto – non soggiacciono alla regola della trasformazione a tempo indeterminato in caso di proroga/rinnovo.

Rimandando al testo del DPR per le specifiche casistiche citate, si segnala che **devono essere considerate stagionali** attività quali:

- raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtili, ecc.), raccolta e spremitura delle olive, ma anche produzione del vino comune, motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi; altre attività del settore agricolo o comunque collegate a fenomeni di tipo stagionale;
- fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua;
- fiere ed esposizioni;
- spalatura della neve;
- 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;
- **preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita;**
- attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive;
- attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.

Lavoro stagionale nel settore radiotelevisivo: è valido per gli spettacoli?

Sul lavoro stagionale si è espresso nuovamente il Ministero del Lavoro, a seguito di richiesta effettuata al fine di conoscere il parere del Dicastero in merito all'utilizzabilità del D.P.R. 1525/1963 quando prevede la possibilità di stipulare contratti di lavoro a termine, nelle ipotesi di *“preparazione e produzione*

di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita", per la stipulazione di contratti di lavoro stagionali nel settore radiotelevisivo.

In particolare, l'istante chiedeva se nell'attuale ordinamento sia consentita l'assunzione con contratto di lavoro stagionale per personale artistico, giornalistico, impiegatizio o operaio addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita, secondo l'ipotesi di cui al n. 49 dell'elenco allegato al DPR n. 1525/1963, al fine di stipulare contratti di lavoro stagionale nel settore radiotelevisivo.

Inoltre, l'istante chiedeva se fosse possibile all'interno del nostro ordinamento avvalersi della contrattazione collettiva per individuare ulteriori ipotesi di stagionalità, aggiuntive a quelle previste dal DPR n. 1525/1963.

La risposta del Ministero: contratti stagionali validi anche per gli spettacoli

Il Ministero del Lavoro con la risposta ad [Interpello n. 6 del 2 ottobre 2019](#) ha chiarito come l'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che le disposizioni in materia di pausa tra contratti a termine non trovano applicazione con riferimento alle attività stagionali individuate da un apposito Decreto Ministeriale (da emanare), nonché nelle ipotesi specificamente individuate da parte dei contratti collettivi.

Sempre lo stesso articolo 21, come già detto, chiarisce che nelle more di adozione di tale Decreto, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al DPR n. 1525/1963, con la conseguenza che **deve essere confermata la possibilità di fare ricorso ai contratti di lavoro stagionali nel settore radiotelevisivo** anche per lo svolgimento di specifici spettacoli o serie di spettacoli, oppure ancora di programmi radiofonici e televisivi, purché nel rispetto di quanto previsto al n. 49 del DPR n. 1525/1963.

Ciò peraltro, è ulteriormente specificato anche dell'Interpello n. 6/2014 del Ministero del Lavoro, con il quale il dicastero aveva già specificato che la finalità della disciplina contenuta nella L. n. 230/1962 e nel DPR n. 1525/1963 era proprio quella di implementare le ipotesi di apposizione del termine nello specifico settore dello spettacolo, sia per il personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli, sia per il personale diverso come nel caso del personale operaio e impiegatizio.

Cosa succede alle ulteriori previsioni dei contratti collettivi sui lavori stagionali

In considerazione di quanto detto, il Ministero ha specificato ulteriormente che il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21, avviene in sostituzione delle emanando Decreto Ministeriale, e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla **contrattazione collettiva**, alla quale è **demandata la possibilità di integrare il quadro normativo**. Ciò è stato peraltro chiarito dall'Interpello n. 15 del 20 maggio 2016 del Dicastero.

In conseguenza di quanto detto finora, rimane **confermata la possibilità per la contrattazione collettiva di settore di individuare ipotesi di attività stagionali ulteriori rispetto a quelle già indicate dal DPR n. 1525/1963**, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine, come in particolare i limiti di cui agli articoli:

- 19, comma 2;
- 21, commi 01, 2;
- 23, comma 2;

del Decreto Legislativo n. 81/2015, ricordando comunque che per contratti collettivi si intendono quelli “*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*”.

A cura di Antonella Madia

Martedì 15 Ottobre 2019