



ENTE BILATERALE UNITARIO TERRITORIALE DEL SETTORE TURISMO PER LA PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Contratto di lavoro a tempo determinato - intervallo tra due contratti – accordo 21 novembre 2012 (ALLEGATO)

Federalberghi e le altre organizzazioni imprenditoriali stipulanti il CCNL Turismo ieri hanno sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL relativo alla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel settore turismo.

L'accordo stabilisce che la durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in 20 giorni (30 per i contratti di durata superiore a sei mesi), per tutte le fattispecie che, ai sensi del CCNL Turismo, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato.

Di seguito si inquadrano i tratti generali della problematica e i contenuti dell'accordo (allegato).

Funzione dell'intervallo tra due contratti a termine

Secondo la disciplina "storica" del contratto di lavoro a tempo determinato, dettata dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, il contratto di lavoro si reputava a tempo indeterminato salvo eccezioni tassativamente elencate dal legislatore. Lo sfavore dell'ordinamento giuslavoristico italiano nei confronti del contratto a termine è ancora oggi confermato, seppur in forma attenuata, dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ai sensi del quale <<il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro>>.

Uno degli strumenti tradizionalmente utilizzati dal legislatore italiano al fine di contenere il ricorso al contratto a tempo determinato, è per l'appunto costituito dall'obbligo di rispettare un intervallo di tempo tra la fine di un rapporto di lavoro a tempo determinato e l'inizio del successivo.

Evoluzione della normativa

L'articolo 2 della legge n. 230 del 1962, recante la prima disciplina organica del contratto a tempo determinato, stabiliva che <<il contratto si considera a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di quindici ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge>>.

La durata dell'intervallo fu ridotta ad opera dell'articolo 12 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (cosiddetto "pacchetto Treu"), ai sensi del quale <<qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato>>. Con la stessa norma, veniva abrogata la precisazione di carattere generale volta a sanzionare <<le assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge>>.

Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che ha dettato una riforma complessiva della disciplina del contratto a tempo determinato, all'articolo 5 ha confermato la misura minima dell'intervallo, sia pur con una formulazione diversa, che tra l'altro chiariva la durata dell'intervallo da rispettare nel caso di contratto di durata esattamente eguale a sei mesi: <<qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato>>.

Novità recenti

Recentemente, la disciplina della materia è stata innovata in senso peggiorativo. L'articolo 1, comma 9, lettera g) della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cosiddetta riforma "Fornero") ha infatti elevato a sessanta o novanta giorni l'intervallo di tempo da rispettare nella successione di due contratti a tempo determinato di durata rispettivamente fino a sei mesi o superiore a sei mesi (cfr. nostra circolare n. 180 del 2012).

Successivamente, il Parlamento, accogliendo le istanze di Federalberghi, ha parzialmente corretto tale impostazione.

Più precisamente, in sede di conversione del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (cosiddetto "decreto crescita"), è stato approvato l'articolo 46-bis, comma 1, lettera a), ai sensi del quale la durata dell'intervallo è ridotta a venti giorni e trenta giorni per un insieme di fattispecie, tra cui:

- le attività di cui al comma 4-ter dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001;
- i casi previsti dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Attività stagionali, individuate dalla legge e dalla contrattazione

La funzione originaria del comma 4 ter dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001 era unicamente quella di individuare le ipotesi per le quali non è prevista la trasformazione automatica del contratto di lavoro in contratto a tempo indeterminato a seguito della stipula di una pluralità di rapporti di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore che abbiano complessivamente superato i trentasei mesi.



ENTE BILATERALE UNITARIO TERRITORIALE DEL SETTORE TURISMO PER LA PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Una prima fattispecie individuata dal citato comma 4 ter è costituita dalle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525. Tra queste sono contemplate le attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.

Una seconda fattispecie richiamata dal comma 4 ter è costituita dalle attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Federalberghi e le altre organizzazioni stipulanti il CCNL Turismo, in applicazione della facoltà loro conferita dal citato comma 4 ter, hanno a suo tempo individuato le seguenti fattispecie:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

Ai sensi dell'articolo 46 bis, comma 1, lettera a), del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, le suddette ipotesi - individuate dalla contrattazione collettiva al fine di escludere il vincolo dei trentasei mesi - sono utili anche al fine di individuare i casi in cui la durata minima dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in venti o trenta giorni.

Ulteriori casi individuati dalla contrattazione

La seconda parte del citato articolo 46 bis affida alle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative il compito di individuare ulteriori casi in cui la durata minima dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in venti o trenta giorni. Le organizzazioni stipulanti il CCNL Turismo, con l'accordo del 21 novembre 2012, considerando l'andamento strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici, nonché l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato, hanno esercitato la delega di legge al fine di plasmare le regole generali, adattandole alle specificità del settore.

Con tale intento, l'accordo ha previsto che, nel settore turismo, la durata dell'intervallo in argomento sia fissata in venti giorni (trenta per i contratti di durata superiore a sei mesi), per tutte le fattispecie che, ai sensi e per gli effetti del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successive modifiche ed integrazioni, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale.

Nel ricordare che, secondo quanto stabilito dall'articolo 78 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, nel nostro settore è consentito il ricorso al lavoro a tempo determinato **"in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato"** e, pertanto, in tutti i casi in cui vi sia una ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibile alla ordinaria attività del datore di lavoro, come recita il comma 1, articolo 1, decreto legislativo n. 368 del 2001, richiamiamo le fattispecie espressamente richiamate dallo stesso CCNL.

Stesura del CCNL Turismo

Si segnala preliminarmente che, a seguito della conclusione delle operazioni di stesura del CCNL Turismo, avvenuta nei giorni scorsi, le disposizioni concernenti i contratti a tempo determinato sono oggi contenute negli articoli 78 e seguenti del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 (allegati).

Esigenze temporanee o contingenti

Ai sensi dell'articolo 79 CCNL Turismo, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;



ENTE BILATERALE UNITARIO TERRITORIALE DEL SETTORE TURISMO PER LA PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività.

Nuove attività

L'articolo 80 del CCNL Turismo prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività necessari per la messa a regime dell'organizzazione aziendale, comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Sostituzione e affiancamento

A norma dell'articolo 81 del CCNL Turismo rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

Stagionalità

Come sopra accennato, i termini ridotti si applicano, altresì, alle ipotesi di cui agli articoli 82 (ipotesi legate alla stagionalità definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525) e 83 (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno).

Cause di forza maggiore

L'articolo 84 del CCNL Turismo prevede che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Durata dell'accordo

L'accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto il 30 giugno 2013. La materia costituirà oggetto di approfondimenti nel corso delle trattative per il rinnovo del CCNL Turismo, iniziate ieri.