

TURISMO : ESEMPI DI FLESSIBILITA' CONTRATTATA PER I RAPPORTI A TERMINE

EUFRANIO MASSI

Esperto In Diritto Del Lavoro - Relatore presso corsi di formazione in materia di lavoro

Tratto dal blog GENERAZIONE VINCENTE

(<http://generazionevincente.it/blog/>)

Per gentile concessione degli aventi diritto.

Mentre la dottrina ed i commentatori dibattono sulle nuove tematiche connesse alla disciplina dei contratti a tempo determinato quale scaturisce dalla legge n. 78/2014, nel settore del turismo, avvalendosi sia delle nuove disposizioni, che di quelle già in essere per effetto dell'art. 10, comma 7, del D.L.vo n. 368/2001, che della previsione contenuta nel CCNL rinnovato lo scorso 14 gennaio, la Federalberghi la Faita e le associazioni di categoria di CGIL, CISL ed UIL hanno sottoscritto, in data 16 giugno 2014, un accordo fortemente innovativo che, a mio avviso, corregge, nello specifico settore, alcune inesattezze contenute nella normativa di riferimento.

Quello che sto per dire è una ulteriore dimostrazione, qualora ce ne fosse bisogno, di come le parti sociali riescano a focalizzare con maggior precisione rispetto al Legislatore i principi generali (sui quali dovrebbe rimanere ancorato quest'ultimo) rispetto ad una visione che intende permeare, con l'intervento della norma legale, questioni del rapporto privato di lavoro che debbono essere, assolutamente, lasciate all'autonomia collettiva. Detto questo e prima di entrare nel merito dei limiti massimi ritengo opportuno precisare tre cose essenziali sulle quali è stata fatta chiarezza.

➤ IL COMPUTO

La prima riguarda il **computo del personale assunto a tempo indeterminato sul quale va calcolata la percentuale**: nella base vanno compresi anche gli **apprendisti**, a prescindere dalla tipologia (primo livello, professionalizzante, alta formazione).

Ciò è possibile in quanto l'art. 7, comma 3 del D.L.vo n. 167/2011 nel prevedere che gli stessi non rientrino nella base di calcolo relativa ai

limiti numerici previsti per l'applicazione di istituti previsti dalla legge o da contratti collettivi, fa salve le specifiche previsioni operate dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Quest'ultima, quindi, lo può fare mentre, a mio avviso, ciò appare **vietato nella ipotesi legale del 20%**, in quanto non c'è stata una specifica previsione normativa come, ad esempio, si verificò, a suo tempo, per i limiti dimensionali per la identificazione delle imprese rientranti nella tutele della integrazione salariale straordinaria, per effetto dell'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991.

Da quanto appena detto ne discende come, pur essendo pienamente condivisibile una risposta positiva, in una logica di ampliamento della base di computo, gli apprendisti non possano essere compresi in virtù di un semplice indirizzo amministrativo, cosa che potrebbe essere foriera di problemi di natura giudiziale (non è stato chiarito se la sanzione amministrativa è l'unica che può essere irrogata) qualora un rapporto a termine fosse stipulato in violazione della percentuale massima.

➤ IL MOMENTO DELL'ATTIVAZIONE DEI RAPPORTI A TERMINE

le parti sociali del turismo hanno optato non per la data del primo gennaio dell'anno al quale si riferisce l'assunzione come ha fatto il Legislatore, ma per **il giorno in cui lo stesso viene attivato**. I rapporti a tempo indeterminato, compresi quelli di apprendistato che sono, a tutti gli effetti, anch'essi a tempo indeterminato, sono quelli che risultano iscritti nel libro unico del lavoro.

Ovviamente, i **lavoratori a tempo parziale** vanno calcolati pro - quota per effetto dell'art. 6, comma 1, del D.L.vo n. 61/2000, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato vale la previsione dell'art. 39 del D.L.vo n. 276/2003 secondo cui si computano le prestazioni di lavoro dell'ultimo semestre.

➤ IL CALCOLO DELLE FRAZIONI DI UNITÀ

La terza questione chiarita dalle parti sociali del settore turistico riguarda **il calcolo delle frazioni di unità**: esse **si computano per intero** e non per eccesso o difetto rispetto all'unità superiore od inferiore. La legge n. 78 aveva taciuto sull'argomento.

➤ IL NUMERO DEI LAVORATORI ASSUMIBILI

La scaletta sotto evidenziata rende, visivamente, l'idea di come, rispetto alla percentuale massima del 20% prevista per le imprese con un organico superiore alle cinquanta unità, l'aliquota sia ben più alta nelle strutture aziendali più piccole che rappresentano la gran parte del settore:

BASE DI COMPUTO	N° DI LAVORATORI
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	7
26 - 35	9
36 - 50	12
Oltre 50	20%

➤ CAUSALI DI ESCLUSIONE DAL COMPUTO

La contrattazione collettiva di secondo livello (territoriale od aziendale) ha la possibilità di intervenire sia sul **numero massimo dei lavoratori impiegabili a termine** (ovviamente, "in melius") che sulle **causali di esclusioni dal computo** già declinate dalla contrattazione collettiva nazionale di settore e che hanno ripreso ed ampliato, nei contenuti, quelle ipotizzate dall'art. 10, comma 7 del D.L.vo n. 368/2001, tra cui, oltre ai rapporti con gli "over 55", spiccano:

- gli **avviamenti di nuove attività** strettamente correlati alla necessità di una stabilizzazione dell'organizzazione di impresa per un periodo massimo di dodici mesi, elevabile dalla contrattazione di secondo livello, a ventiquattro;
- la **sostituzione e l'affiancamento di lavoratori assenti aventi diritto alla conservazione del posto**: qui la contrattazione non si è riferita, soltanto, alle ipotesi classiche della maternità, della malattia, dell'infortunio e delle ferie, ma ha "spaziato" anche, alle assenze temporanee per partecipazione ad attività formative, all'assegnazione temporanea del dipendente ad una postazione in altra sede ed alla trasformazione temporanea di un rapporto da tempo pieno a tempo parziale;

- c) **l'intensificazione dell'attività in alcuni periodi dell'anno**, a quelli connessi a festività civili e religiose, allo svolgimento di iniziative promozionali e commerciali, alla intensificazione dell'attività stagionale e/o ciclica in aziende aperte tutto l'anno e non soltanto in alcuni periodi, come postulato dalla voce n. 48 del DPR n. 1525/1963;
- d) le **cause di forza maggiore** correlate anche al verificarsi di calamità naturali.

➤ IL DIRITTO DI PRECEDENZA

L'accordo, che sostituisce l'art. 86 del CCNL del 20 febbraio 2010, recepisce anche la nuova normativa che, ai fini dell'applicazione del **diritto di precedenza** (nella stessa unità produttiva) in favore delle donne in astensione obbligatoria, computa anche tale periodo ai fini del superamento (in esecuzione di uno o più contratti) della soglia dei sei mesi ai fini del diritto di precedenza, che in ogni caso va esternato al datore (da valere nei dodici mesi successivi), per una assunzione a tempo indeterminato o a termine riferita alle mansioni già espletate. A tal proposito, viene precisato che:

- a) **la manifestazione di volontà** relativa all'esercizio del diritto di precedenza va fatta **per iscritto** e che una eventuale rinuncia al diritto già esternato, debba essere comunicata in tempo utile al datore;
- b) il diritto di precedenza **non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed a quelli che siano stati licenziati per giusta causa**. La contrattazione collettiva può individuare ulteriori casi di non applicazione.

➤ L'APPRENDISTATO STAGIONALE

Una ulteriore novità riguarda **l'apprendistato stagionale per i minorenni**, possibile fino a quando (26 aprile 2012) è rimasto in vigore

l'art. 16 della legge n. 196/1997. Le parti sociali, accogliendo, per quanto riguarda la loro competenza, la previsione contenuta nell'art. 2 della legge n. 78/2014 (con l'introduzione del comma 2 - quater nel "corpus" dell'art. 3 del D.L.vo n. 167/2011), hanno affermato che **la disciplina già prevista per l'apprendistato professionalizzante stagionale dei lavoratori maggiorenni** dall'art. 15 dell'accordo del 17 aprile 2012 che disciplinò la materia su "input" dell'art. 2 del D.L.vo n. 167/2011, si applica anche all'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, con percorsi formativi "in the job" strettamente correlati ai cicli stagionali (ripetibili in un quadriennio) ed alla loro durata. Ovviamente, questo solo passaggio non rende già operativo, da questa stagione estiva, tale tipologia contrattuale, atteso che il Legislatore si è anche rivolto (si tratta di un elemento essenziale) alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, affinché definiscano un sistema di alternanza scuola - lavoro.

Per completezza di informazione ritengo necessario ricapitolare i contenuti dell'art. 15 relativo all'apprendistato per cicli stagionali:

- a) è consentito articolare lo **svolgimento 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;
- b) viene garantito a tutti gli assunti con contratto a tempo determinato un **diritto di precedenza per l'assunzione presso la stessa azienda** nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai qualificati. Nel caso di specie trova applicazione la disciplina collettiva che fa estinguere la precedenza allo "spirare" dei dodici mesi successivi alla data di cessazione del rapporto e che ne impone, per il successivo esercizio, l'esternazione per iscritto al datore di lavoro

entro i tre mesi successivi alla cessazione. Il diritto di precedenza non trova applicazione in favore dei dipendenti licenziati per giusta causa;

- c) le **prestazioni di breve durata** eventualmente rese tra una stagione e l'altra sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato;
- d) **l'impegno formativo annuo** (art. 14, comma 2, dell'accordo del 17 aprile 2012) previsto in relazione ai livelli di inquadramento ipotizzati al comma 1 del medesimo articolo, viene determinato riproporzionato il monte ore annuo (che varia dalle quaranta alle ottanta ore) in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

➤ **L'ACCORDO NELL'AMBITO DELLE PROVINCE AUTONOME**

Di tutt'altro contenuto e riferibile non al solo settore del turismo ma al terziario, alla distribuzione ed ai servizi è l'accordo sottoscritto dall'Unione Commercio Turismo Servizi Alto Adige della Provincia di Bolzano e le organizzazioni sindacali Fisascat – Sgb Cisl e Uiltucs Trentino Alto Adige SudTirolo il 17 giugno 2014 (la Filcams Cgil Agb non aveva sottoscritto a tale data), finalizzato, nell'ottica dell'art. 8 della legge n. 148/2011 (relativo ai c.d. accordi di prossimità), ad incentivare l'uso del contratto a termine in esercizi turistico commerciali che, seppur aperti tutto l'anno, risentono positivamente degli effetti della stagionalità sia estiva che invernale.

L'accordo, si afferma nella premessa, interviene sui contratti a termine (cosa espressamente prevista al comma 2 dell'art. 8): le parti ritengono di aver rispettato, ampiamente, i limiti posti dalla Costituzione ed i vincoli derivanti dalla direttive comunitarie e dalle convenzioni internazionali in materia di lavoro

sottoscritte dall'Italia (come postulato dalla legge).

Ma a chi si applica l'accordo territoriale? Alle **aziende associate all'Unione Commercio, Turismo e Servizi Alto Adige della Provincia di Bolzano**, in regola con la quota associativa e che, seppur aperte tutto l'anno, presentano nei periodi stagionali (estivo ed invernale) un volume di affari superiore al doppio di quello conseguito nei restanti periodi non interessati alla stagionalità.

Gli articoli 2, 3 e 4 rappresentano il "cuore" dell'accordo: i contratti a tempo determinato stipulati, per periodi connessi a festività religiose, civili, nazionali e estere, per lo svolgimento di manifestazioni, per iniziative promozionali e commerciali, per le svendite di fine stagione, per l'intensificazione dell'attività stagionale o ciclica di aziende che hanno una apertura annuale, **non sottostanno ad alcun limite quantitativo e prescindono dal numero dei lavoratori a tempo indeterminato in organico alla data del 1° gennaio** (come prevede l'art. 1 del D.L.vo n. 368/2001, riformato dalla legge n. 78/2014).

Tali contratti sono **esenti dal limite temporale complessivo dei trentasei mesi** quale sommatoria dei contratti a tempo determinato ed in somministrazione (questi ultimi dal 18 luglio 2012) stipulati per mansioni equivalenti. Tale esenzione viene estesa alle imprese che stipulano contratti a termine per prestazioni lavorative all'interno di contratti di appalto conclusi con le scuole, nel pieno rispetto, tuttavia, degli eventuali diritti di precedenza.

Da ultimo, viene riconosciuta a tutti i lavoratori assunti per le attività sopra elencate una **indennità** pari all'8% della retribuzione normale corrisposta.