



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 54 2012

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

- Successione dei contratti a tempo determinato: accordi settore turismo e studi professionali.

In merito alla disciplina della **successione dei contratti a tempo determinato** e, in particolare, con riferimento alla possibilità di **riduzione** degli **intervalli temporali** tra due rapporti di lavoro a termine, sono stati forniti chiarimenti dal Ministero del Lavoro, con risposta ad **Interpello n. 37/2012** e sono stati sottoscritti appositi **accordi** nel settore del **turismo** e in quello degli **studi professionali**.

PERCORSO NORMATIVO

Come noto, in materia di **successione di contratti a tempo determinato** fra le medesime parti, per effetto delle modifiche introdotte dalla Riforma del mercato del lavoro (art. 1, comma 9, lettere g) ed h) della Legge n. 92/2012) gli **intervalli temporali** da rispettare tra un contratto a termine ed il successivo (art. 5, comma 3, D.Lgs n. 368/2001) sono stati **innalzati** a:

- **60 giorni**, qualora il contratto scaduto sia di durata fino a 6 mesi;
- **90 giorni**, qualora la durata sia superiore a 6 mesi.

Tuttavia, in base alla Legge n. 92/2012 (articolo 1, comma 9, lett. h), come integrato dall'articolo 46 bis, comma 1, lettera a) del DL n. 83/2012, convertito dalla Legge n. 134/2012) è stata introdotta la **possibilità di ridurre** la pausa obbligatoria tra un contratto e l'altro (rispettivamente a **20 o 30 giorni**):

- in caso di apposite **previsioni**, da parte dei **contratti collettivi** stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per le assunzioni a tempo determinato nell'ambito di un **processo organizzativo**, determinato dalle seguenti **ragioni**:
 - avvio di una nuova attività;
 - lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
 - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
 - fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

- rinnovo o proroga di una commessa consistente;
- per le **attività stagionali** di cui all'**articolo 5, comma 4-ter** del D.Lgs n. 368/2001;
- per **ulteriori ipotesi** stabilite dai **contratti collettivi** di qualsiasi livello.

Si ricorda che, in merito all'**applicabilità** dei termini ridotti nei **casi** delineati dalla **contrattazione collettiva**, il Ministero del Lavoro ha fornito la corretta interpretazione del dettato normativo con la **Circolare n. 27/2012**.

IL QUESITO

Con istanza di **Interpello n. 37 del 22 novembre 2012**, **Federalberghi** ha richiesto al Ministero un parere sulla corretta applicazione della disciplina relativa alla **riduzione** degli **intervalli** temporali in caso di **successione di contratti a tempo determinato**, così come modificata dalla Riforma del mercato del lavoro e successivamente integrata dal DL Sviluppo.

Con specifico riferimento alle **attività di carattere stagionale**, viene chiesta conferma dell'**immediata applicabilità** dei **termini ridotti** anche nell'**ipotesi di discipline** contrattuali sottoscritte in **data anteriore** all'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 e del DL n. 83/2012.

IL PARERE DEL MINISTERO

La Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro, sentito il parere della Direzione delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di lavoro, ribadisce, in via preliminare, che secondo l'articolo 5, comma 3, ultimo periodo del D.Lgs n. 368/2001:

*"I termini ridotti di cui al primo periodo [20 e 30 giorni] trovano applicazione **per le attività di cui al comma 4 ter** e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale."*

Dunque, mediante **rinvio** ad una **disposizione** normativa **previgente** l'entrata in vigore della Riforma del mercato del lavoro, la riduzione degli intervalli temporali è consentita per le **attività stagionali**, già **escluse** dal **computo** del limite massimo di durata di **36 mesi** in caso di successione di contratti di lavoro a tempo determinato (art. 5, comma 4-bis, del D.Lgs n. 368/2001).

Nello specifico, con il rimando al comma 4-ter dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001, viene esclusa l'osservanza degli intervalli ordinari (60 o 90 giorni) per la riassunzione a tempo determinato, risultando sufficiente e legittimo il rispetto degli **intervalli brevi** (20 o 30 giorni), nel caso:

- di **attività stagionali** di cui al **DPR n. 1525/1963**, e successive modifiche e integrazioni, nonché
- di quelle definite da **avvisi comuni** e dai **CCNL** siglati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative.

In virtù del suddetto rinvio, si deve ritenere che tra due contratti a tempo determinato vanno applicati ex lege i **termini ridotti** anche in tutte le **ipotesi di attività stagionale già delineate** dalle disposizioni contrattuali (relativamente all'esclusione del tetto dei 36 mesi), seppur anteriori alle previsioni della Riforma Fornero e del DL Sviluppo, senza necessità di ulteriori interventi della

contrattazione stessa.

Secondo il Ministero, quindi, ogni eventuale **regolamentazione** adottata in **sede collettiva** prima dell'entrata in vigore delle modifiche normative ai sensi del comma 4-ter, dell'articolo 5 del D.Lgs n. 368/2001, risulta **valida** anche ai fini dell'individuazione delle ipotesi di **riduzione** delle pause obbligatorie tra due rapporti di lavoro a tempo determinato.

A tale proposito, si ricorda che Federalberghi e le altre parti sociali hanno individuato, ai sensi dell'**accordo 12 giugno 2008** e del **CCNL Turismo 20 febbraio 2010**, 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 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.

INTERVALLI RIDOTTI NEL SETTORE DEL TURISMO

Specifichiamo di seguito quanto riportato nella **Circolare 50 2012**.

In applicazione della **delega** conferita dalla **Riforma del mercato del lavoro**, come integrata dal DL Sviluppo, il settore del turismo con appositi **accordi collettivi nazionali** ha provveduto a definire i casi in cui vanno osservati i **termini ridotti** nella **riassunzione** con contratto di lavoro a tempo determinato, in luogo degli intervalli ordinari stabiliti dalla Riforma Fornero.

Gli accordi hanno **validità sino** a tutto il **30 giugno 2013** e, trascorso tale periodo, le Parti si riservano di verificare le condizioni per un'eventuale proroga degli effetti delle intese raggiunte.

CCNL Turismo - Confcommercio

In data **21 novembre 2012**, tra FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, è stato sottoscritto un **accordo** sulla disciplina della **successione dei contratti a tempo determinato** nel settore del turismo.

L'intesa si è resa necessaria in ragione delle **specificità** del **settore**, ovvero

- del carattere strutturalmente irregolare e discontinuo della richiesta di servizi turistici, nonché
- dell'esigenza di garantire la professionalità e l'occupabilità del personale assunto con contratto a termine.

Le Parti hanno concordato l'applicazione dell'intervallo ridotto pari a

- **20 giorni** dalla data di scadenza di un **contratto** di durata **fino a sei mesi**, ovvero
- **30 giorni** dalla data di scadenza di un **contratto** di durata **superiore a sei mesi**,

per **tutte le fattispecie**, individuate dal **CCNL Turismo del 20 febbraio 2010** e successive modifiche ed integrazioni, di **legittima apposizione** di un **termine** alla durata di un rapporto di lavoro

subordinato, e in **qualsiasi altro caso** stabilito dalla **contrattazione** di **secondo livello**, territoriale o aziendale.

A riguardo, secondo la **disciplina contrattuale** l'instaurazione di contratti a termine è consentita nelle seguenti **ipotesi**:

- **esigenze temporanee o contingenti** (art. 74 CCNL);
- fase di **avvio** di **nuove attività** per la messa a regime dell'organizzazione aziendale, mediante rapporti a tempo determinato non superiori ai dodici mesi, elevabili sino a ventiquattro mesi dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale (art. 75 CCNL);
- **sostituzione** e relativo **affiancamento** di lavoratori (art. 76 CCNL);
- ragioni di **stagionalità** di cui al DPR n. 1525/1963 (art. 77 CCNL) ed **intensificazioni dell'attività lavorativa** in determinati periodi dell'anno (art. 78 CCNL);
- esigenze connesse a cause di **forza maggiore** e/o ad **eventi o calamità naturali** (art. 79 CCNL).

Di conseguenza, i contratti individuali, stipulati sino a tutto il **30 giugno 2013** nel comparto di riferimento del settore del turismo, potranno essere legittimamente rinnovati rispettando gli intervalli brevi, limitando così gli effetti negativi delle modifiche della Riforma Fornero.

Inoltre, si ribadisce che, in virtù della risposta all'istanza di Interpello n. 37/2012 proposta proprio da Federalberghi, i termini ridotti, indipendentemente dalla stipula dell'accordo in esame, si applicano (senza limitazioni temporali, quindi anche oltre il 30 giugno 2013) anche alle **attività stagionali** di cui al DPR n. 1525/1963 e a quelle già individuate dall'accordo 12 giugno 2008 e dal CCNL Turismo – Confcommercio, ai fini dell'esclusione dal computo del limite massimo di durata dei 36 mesi, seppur tali previsioni siano state concordate prima dell'entrata in vigore della Riforma Fornero e del DL Sviluppo.

ACCORDO PER GLI STUDI PROFESSIONALI

Dopo il settore turistico, anche quello degli Studi professionali ha regolamentato l'applicazione degli **intervalli brevi** mediante l'**accordo** del **28 novembre 2012** sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato, sottoscritto tra CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL.

Pertanto, **da tale data** (28 novembre 2012) gli studi e le aziende rientranti nella sfera applicativa del CCNL degli Studi professionali siglato dalle suddette parti sociali, conformemente alla disciplina derogatoria introdotta dalla Legge n. 92/2012 e dal DL n. 83/2012, non devono più rispettare le pause ordinarie tra un contratto e l'altro.

Quindi, in **tutte** le **ipotesi** in cui sia necessaria la **riassunzione** di un lavoratore con **contratto a termine**, che sia già stato alle loro dipendenze in virtù di uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato, gli studi/aziende dovranno osservare soltanto un intervallo di:

- **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- **30 giorni** dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

In tal modo si è voluto dare una risposta adeguata all'esigenza di **flessibilità** dei professionisti datori di lavoro ed assicurare una maggiore **stabilizzazione** dei rapporti di lavoro nell'ambito degli studi

professionali.

Infatti, si vuole garantire una più agevole ricollocazione dei lavoratori, nonché una maggiore **tutela** delle **competenze acquisite** dal personale e, a tale riguardo, la riduzione degli intervalli tra un contratto e l'altro favorisce il mantenimento in servizio del lavoratore, senza dover attendere troppo tempo per la sua riassunzione.

Infine, è stato assunto dalle parti l'impegno a valutare gli effetti dell'accordo e ad individuare causali legate alla specificità del settore nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.



13 dicembre 2012

I migliori saluti.

Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.