

Roma, 16 luglio 2018

Circ. n. 155 / 2018
Prot. n. 451 / AGC

ALLE ASSOCIAZIONI ALBERGATORI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI SINDACATI NAZIONALI
AL CONSIGLIO DIRETTIVO
AI CONSIGLIERI ONORARI
AI REVISORI DEI CONTI
AI PROBIVIRI

Oggetto: **modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato – articolo 1, decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Gazzetta ufficiale 13 luglio 2018, n. 161)**

È stato pubblicato il decreto-legge recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (c.d. decreto dignità).

Nel riassumere gli aspetti del provvedimento riguardanti la disciplina del contratto a tempo determinato, si evidenzia che nella sua versione definitiva il provvedimento reca alcune significative differenze rispetto alle bozze inizialmente circolate (cfr. nostra circolare n. 149 del 2018), relativamente alle causali e alla disciplina di proroghe e rinnovi per i contratti a termine stipulati per attività stagionali.

Pur valutando positivamente gli sforzi volti ad evitare eccessive penalizzazioni per le attività stagionali, il giudizio complessivo sugli aspetti giuslavoristici del decreto dignità rimane negativo a causa delle rilevanti problematicità connesse alla reintroduzione delle causali per la stipula di contratti a termine, che accrescono l'area di sindacabilità giurisdizionale dei contratti, e dell'aumento del costo del lavoro derivante dall'innalzamento dello 0,5% della contribuzione aggiuntiva.

apposizione del termine e durata massima

Il decreto-legge sostituisce il primo comma dell'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevedendo che al contratto di lavoro subordinato possa essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare, per effetto delle modifiche apportate dal decreto-legge in esame, i 24 mesi (in precedenza il limite era di 36 mesi).

salvaguardia dei contratti stagionali





Sono escluse dalle suddette limitazioni le attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché le ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Fino all'adozione del suddetto decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 che, con riferimento al nostro settore, qualificano come stagionali le attività che rispettano un periodo annuo di chiusura di 70 giorni continuativi o di 120 giorni non continuativi.

Per quanto riguarda le previsioni dei contratti collettivi, si ricorda che l'articolo 87 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 (non modificato, per la parte che qui rileva, dal CCNL 18 gennaio 2014), esclude dalla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato "i contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 82 e 83" dello stesso CCNL (allegati).

Si ricorda, in particolare, la fattispecie descritta dal comma 1 dell'articolo 83, concernente le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- 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.

Ai fini del computo dei 24 mesi si tiene conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

proroghe e rinnovi

Il decreto-legge introduce, all'articolo 21 del decreto legislativo n. 81 del 2015 un comma 01, ai sensi del quale il contratto a termine può essere rinnovato solo a fronte delle esigenze descritte dal primo comma dell'articolo 19, e cioè: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori ed esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni sopra descritte.

I contratti per attività stagionali (vedi sopra) possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni in questione.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

forma del contratto



Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine del 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.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze (tra quelle previste dall'articolo 19, comma 1) in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i 12 mesi.

contributo addizionale

Il decreto-legge prevede che in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato il contributo addizionale pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali introdotto dall'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92 a carico dei rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato sia aumentato dello 0,5%.

Si ricorda che il contributo addizionale non si applica ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti né ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

decadenza e tutele

Il decreto-legge in esame porta a 180 giorni dalla cessazione i termini per l'impugnazione del contratto a tempo determinato. L'impugnazione deve avvenire con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

entrata in vigore e regime transitorio

Il decreto-legge n. 87 è entrato in vigore il giorno dopo la pubblicazione, cioè il 14 luglio 2018. Le disposizioni relative al lavoro a tempo determinato si applicano ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data.

Distinti saluti.

Il Direttore Generale
(Dr. Alessandro Massimo Nucara)

allegati



estratto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010

Articolo 82 - Stagionalità

(1) Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

(2) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Dichiarazione a verbale

(1) Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.

(2) Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo 83 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- 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.

(2) Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'articolo 85, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.