

LAVORO E PREVIDENZA

L'attuazione del Jobs Act da parte della contrattazione collettiva

di Luca Vannoni

Attuando le possibilità di deleghe previste dal **DL 34/2014 (c.d. Jobs Act)**, Federalberghi, CGIL, CISL e UIL hanno sottoscritto un importante accordo, in riferimento al **contratto a termine** e **l'apprendistato**, per il settore del turismo.

Con l'accordo stipulato in data **16 giugno 2014**, il settore Turismo Federalberghi è tra i primi a essere intervenuto nella regolamentazione del contratto a termine e dell'apprendistato, sfruttando le deleghe alla contrattazione collettiva con l'intento di rendere congrua quest'ultima con la normativa ora vigente, a seguito delle recente modifiche apportate a questi due contratti dal DL 34/2014, il c.d. Jobs Act.

La rapidità dell'intervento trova, ovviamente, ragione nell'inizio della stagione estiva, dove le esigenze di gestire consistenti flussi di clientela, sia di attività stagionali sia di attività ad apertura annuale con picchi produttivi, portano a un utilizzo intenso del contratto a termine.

Andiamo a vedere, relativamente quest'ultimo contratto, le disposizioni introdotte.

Innanzitutto, sono stati "confermati" i limiti quantitativi di utilizzo nel settore, con 4 lavoratori a termine per le imprese fino a 4, 6 da 5 a 9, con un aumento progressivo fino ad arrivare alle imprese con oltre 50 dipendenti, dove il limite diviene una percentuale, il 20%.

Tale disposizione disinnesca, quindi, la regolamentazione normativa contenuta nell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, come modificato dal DL 34/2014, in base al quale, come è oramai noto, l'eliminazione delle causali è stata bilanciata dall'introduzione di un limite quantitativo di utilizzo, pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno.

Come conferma il recente accordo Federalberghi, tale limite normativo, in virtù del richiamo, previsto sempre nell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, all'art. 10, comma 7 della stessa norma, è cedevole rispetto all'intervento della contrattazione collettiva.

Oltre all'aumento della quantità di lavoratori a termine utilizzabili, l'accordo definisce anche **specifiche regole per il computo**.

Innanzitutto si prevede che nel computo dei lavoratori a tempo indeterminato **debbano rientrare anche i contratti di apprendistato**. In secondo luogo, il rispetto della percentuale

deve essere verificato **all'atto di attivazione dei singoli rapporti**, in base ai lavoratori iscritti a Libro Unico del Lavoro.

Molto importante è la disposizione in cui **si definiscono le esclusioni dai limiti di computo**: non rientrano i contratti a temine delle **aziende di stagione**, i contratti **per le nuove attività** (fino a 12 mesi, estensibili a 24 con accordo aziendale), **i contratti sostitutivi**, i contratti per **intensificazione dell'attività** e per le ipotesi di forza maggiore.

Oltre alle esclusioni già previste dal comma 7 dell'art. 10, il contratto aggiunge, come detto, le intensificazioni temporanee, individuate nei seguenti periodi:

- Connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- Connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- Interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- Di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

A seguito dell'intervento operato, **i contratti tipici a termine del settore turismo sono esenti da limitazioni**. Alla luce di quanto detto, emerge chiaramente **la necessità di specificare la motivazione che ha giustificato l'assunzione a termine**: non tanto per una questione di legittimità del contratto, vista l'abrogazione delle causali, ma per poter applicare la vantaggiosa disposizione che esclude da vincoli quantitativi.

Viene, infine, fatta salva la possibilità, da parte della contrattazione di secondo livello, aziendale o territoriale, di intervenire in modifica delle disposizioni previste dall'accordo del 15 giugno 2014: disposizione anch'essa importante, in quanto la delega prevista consente un intervento in deroga alla contrattazione collettiva nazionale senza dover passare tra le incertezze interpretative della contrattazione di prossimità (art. 8, DL 138/2011).

L'accordo, sempre in materia di lavoro stagionale, ricorda, con un chiarimento a verbale, che anche i contratti stagionale per intensificazione dell'attività (art. 83 del CCNL Turismo Federalberghi) sono esclusi dall'obbligo di contribuzione dell'addizionale ASPI dell'1,4%.

L'accordo prosegue regolamentando altri due importanti istituti, il diritto di precedenza e la successione di contratti.

In materia di diritto di precedenza dei lavoratori stagionali, non vi sono particolari degni di nota, in quanto si conferma, di massima, la regolamentazione normativa. Molto più interessanti le deroghe previste in materia di successione, con l'esclusione dal limite massimo di 36 mesi per i lavoratori stagionali (anche per intensificazione) e per i lavoratori a cui viene riconosciuto un diritto di precedenza nella riassunzione, nei casi non previsti dalla legge o dal contratto collettivo.

In conclusione, non resta che sottolineare **l'importanza della contrattazione collettiva**

nell'adeguare la regolamentazione dei rapporti alle esigenze del settore, a livello nazionale come a livello aziendale: questo consente, non solo, di disapplicare limitazioni di ostacolo all'attività imprenditoriale, ma anche di evitare di applicare disposizioni legislative dal contenuto spesso incerto.