

**LA FLESSIBILITA' DEL MERCATO DEL LAVORO
(contratti a termine, lavoro extra, lavoro interinale)**

Seconda edizione

Autori

Alessandro Massimo Nucara

Angelo Giuseppe Candido

La giurisprudenza citata è prevalentemente tratta da *TuttoLavoro*,
edizioni Indicalia, novembre 1999

Progetto grafico di Noemi Moauro

Premessa	5
Introduzione.....	6
Le Fonti.....	9
La legge 18 aprile 1962, n.230	9
La legge 28 febbraio 1987, n. 56 ed il CCNL Turismo	15
La legge 26 novembre 1979, n. 598	19
La legge 6 marzo 1998, n. 40	21
La legge 23 luglio 1991, n. 223.....	22
Gli elementi del contratto a tempo determinato	23
Il diritto di precedenza nell'assunzione	28
Il regime delle comunicazioni	31
Il lavoro temporaneo.....	34
Il lavoro extra	38
Bibliografia.....	44
Le guide degli alberghi	45

PREMESSA

Il nuovo CCNL Turismo segna un passo importante nel cammino di avvicinamento delle imprese alberghiere italiane alla agguerrita concorrenza internazionale.

La disciplina delle flessibilità del mercato del lavoro rappresenta uno degli elementi qualificanti dell'accordo.

Le imprese vengono finalmente poste in condizione di scegliere tra un'ampia gamma di strumenti di gestione del mercato del lavoro.

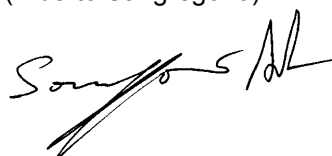
Si afferma la libertà di individuare autonomamente le soluzioni che meglio si adattano alle esigenze organizzative ed economiche della propria attività.

Alla sottoscrizione dell'intesa deve ora seguire una fase di divulgazione dei suoi contenuti e di comprensione delle potenzialità che per tal via possono essere espresse.

Con questo obiettivo, abbiamo selezionato gli istituti di principale interesse e di più frequente applicazione, evidenziando le indicazioni operative utili ad orientarsi nella materia.

Licenziamo questa guida, confezionata «su misura» per il settore turismo, con l'auspicio di aver contribuito a rispondere con efficacia e tempestività alle esigenze degli imprenditori.

IL PRESIDENTE
(Alberto Sangregorio)



INTRODUZIONE

La prima norma italiana di diritto del lavoro entrò in vigore nel 1865. Era l'articolo 1628 del codice civile, ai sensi del quale a nessuno veniva consentito di "obbligare la propria opera all'altrui servizio che a tempo e per una determinata impresa".

In altri termini, quel che ai giorni nostri costituisce l'eccezione (cioè il contratto a tempo determinato), un tempo costituiva la regola. Per converso, l'attuale regola (cioè il contratto a tempo indeterminato) costituiva addirittura oggetto di divieto assoluto.

Non si trattava di un capriccio del legislatore, ma del logico frutto dei tempi. La disposizione, ispirata dal codice napoleonico, segnava il tramonto definitivo della economia feudale, affermando il divieto di contratti che asservisero il lavoratore per tutta la propria vita.

Il trascorrere degli anni e, soprattutto, l'evoluzione del sistema economico hanno determinato una radicale trasformazione del quadro normativo.

Con l'affermarsi della società industriale prese il sopravvento un nuovo modello culturale in cui la stabilità del rapporto di lavoro (e, quindi, il contratto a tempo indeterminato) veniva vista non più come forma di asservimento ma come strumento di tutela del lavoratore e, pertanto, privilegiata dall'ordinamento.

Il complesso dei vincoli che sino ad oggi ha caratterizzato il rapporto di lavoro è frutto di una lenta stratificazione di norme.

L'articolo 2097 del codice civile del 1942, che fu in vigore sino al 1962, stabiliva che "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'ultimo caso l'applicazione del termine è priva di effetto se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato".

In altre parole, pur in presenza di alcune limitazioni, era demandata alla facoltà delle parti la possibilità di decidere se apporre un termine alla durata del rapporto di lavoro.

La svolta fu impressa dalla legge n. 230 del 1962, concernente la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, la quale si apriva affermando che “il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato” (salvo le eccezioni esplicitamente indicate).

Non veniva però stabilito alcun limite alla facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Continuavano, cioè, ad applicarsi gli articoli 2118 e 2119 del (nuovo) codice civile, risalenti al 1942, in base al quale l'unico limite al licenziamento (o alle dimissioni) consisteva nella necessità di rispettare il preavviso.

Nel 1966 (con la legge n. 604, concernente norme sui licenziamenti individuali), viene affermato il principio secondo cui “il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo”. La definitiva affermazione del principio si ebbe con il famoso “Statuto dei lavoratori” (legge n. 300 del 1970) che sanziona il licenziamento illegittimo con l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro. Il ciclo si è chiuso nel 1990, con la legge n. 108, che ha esteso la tutela contro i licenziamenti anche alle piccole imprese, abolendo la cosiddetta facoltà di recesso “ad nutum” (cioè, con un semplice gesto).

Da notare come siano stati necessari più di cento anni per pervenire alla completa inversione della regola stabilita nel 1865. Altrettanto interessante è la circostanza che, prima ancora che la tendenza storica all'irrigidimento dei rapporti di lavoro raggiungesse il proprio culmine, l'ordinamento abbia iniziato dar segno di una nuova inversione di marcia.

La stagione del ritorno alla flessibilità si apre infatti nel 1977, con il decreto legge n. 876, che prevede – proprio per il settore turismo – la possibilità di stipulare contratti a termine qualora si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Si tratta di una novità condizionata (è infatti necessario richiedere di volta in volta l'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro), ma di sicuro interesse, anche se limitata a casi specifici. Bisognerà poi attendere il 1983 per registrare l'estensione di tale possibilità a tutti i settori produttivi.

Un ulteriore segnale è dato, nel 1984, dalla legge n. 863, che introduce la disciplina del lavoro a tempo parziale. Viene per tal via intaccato uno dei due pilastri su cui si fonda la norma generale, che considera il rapporto di lavoro unicamente in senso classico, cioè a tempo pieno ed indeterminato.

Il secondo pilastro viene aggredito nel 1987, con la legge n. 56, che attribuisce ai contratti collettivi di tutti i settori la facoltà di definire nuove ipotesi in cui è consentita la stipula di contratti a tempo determinato.

La medesima disposizione legittima formalmente lo svolgimento dei rapporti di lavoro extra, sino ad allora governati dalle parti sociali senza un chiaro riferimento normativo.

Il contratto nazionale e la contrattazione integrativa, muovendo da tale base giuridica, sono intervenuti ripetutamente sulla materia della flessibilità, individuando soluzioni innovative di larga applicazione.

Ed è proprio sulla base di quanto stabilito dal CCNL Turismo che nel 1995, il decreto del presidente della Repubblica n. 378, ha sancito la possibilità di assumere a tempo determinato tutto il personale dipendente dalle aziende stagionali del settore.

E' poi intervenuta la legge n. 196 del 1997, che ha attenuato le sanzioni previste nel lontano 1962 per i casi di violazione della disciplina sui contratti a tempo determinato.

La stessa legge ha inoltre finalmente introdotto nell'ordinamento italiano la possibilità di ricorrere al lavoro temporaneo, meglio conosciuto come lavoro interinale o lavoro in affitto.

LE FONTI

La legge 18 aprile 1962, n.230

La legge 18 aprile 1962 n. 230¹ costituisce la cornice normativa fondamentale nel quale si inquadra la figura del contratto a termine. L'articolo 1 della legge recita: "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato salvo le eccezioni appresso indicate (...)".

Il fine della norma è chiaro: limitare l'uso dei contratti a tempo determinato alle circostanze previste dalla legge. L'apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro è consentita solo:

a) quando l'apposizione del termine sia richiesta dalla speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima²;

b) quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro³;

c) quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario od occasionale⁴;

d) per lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazione, da quelle normalmente impiegate e limitatamente alle fasi complementari od integrative per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda⁵;

¹ Gazzetta Ufficiale 17 maggio 1962, n. 125.

² Articolo 1, comma 2, lettera a), legge n. 230 del 1962.

³ Articolo 1, comma 2, lettera b), legge n. 230 del 1962.

⁴ Articolo 1, comma 2, lettera c), legge n. 230 del 1962.

⁵ Articolo 1, comma 2, lettera d), legge n. 230 del 1962.

- e) nelle assunzioni di personale nelle assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi⁶;
- f) quando l'assunzione, entro particolari limiti di tempo e nell'ambito di particolari periodi dell'anno, venga effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo di passeggeri e merci⁷;
- g) per l'assunzione di dirigenti amministrativi e tecnici⁸.

Per quanto riguarda le attività stagionali⁹, queste sono state identificate, per il settore Turismo, con un decreto emanato su esplicita richiesta di Federalberghi e delle altre parti stipulanti il CCNL Turismo:

è consentita l'assunzione con contratto a tempo determinato per le "attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi"¹⁰.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che "è stato così correttamente valutato che, nel settore del turismo, le attività presso le aziende di stagione postulano l'utilizzazione di personale temporaneo in corrispondenza del periodo d'apertura. Conseguentemente, il decreto presidenziale amplia il richiamato elenco (...) attraverso un inserimento "ad hoc" intervenuto anche a seguito del favorevole avviso espresso al riguardo dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale le quali avevano già concordato apposita conforme

⁶ Articolo 1, comma 2, lettera e), legge n. 230 del 1962.

⁷ Articolo 1, comma 2, lettera f), legge n. 230 del 1962.

⁸ Articolo 4, legge n. 230 del 1962.

⁹ Ex all'articolo 1, comma 2, lettera a), legge n. 230 del 1962.

¹⁰ Il decreto del presidente della Repubblica n. 11 luglio 1995, n. 378 (Gazzetta Ufficiale 15 settembre 1995 n. 216), integra il precedente decreto del presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 che già individuava ulteriori attività stagionali di altri settori per le quali viene consentita la stipula di contratti a termine ai sensi dell'articolo 1, lettera a), legge n. 230 del 1962.

"dichiarazione congiunta" nell'accordo del 30 settembre 1994, per il rinnovo del contratto di lavoro nel settore turismo"¹¹.

In verità, la formulazione definitiva del decreto non coincide esattamente con la dizione inizialmente concordata tra le Parti sociali. In particolare, mentre la formulazione originaria operava riferimento al "periodo di chiusura" delle aziende, il Consiglio di Stato ha ritenuto opportuno riferirsi al "periodo di inattività", in quanto ...

... "per periodi di chiusura appare più corretto intendere quelli di effettiva inattività, non già quelli di non apertura al pubblico, durante i quali potrebbero tuttavia svolgersi attività preparatorie o comunque connesse alla cessazione, senza oggettivi limiti temporali individuabili, e quindi con possibili abusi nel ricorso a tale forma di contratto"¹².

Secondo la corte di Cassazione, ai fini della legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro è necessario che l'attività sia "stagionale" nel senso che sia compresa nell'elenco delle lavorazioni stagionali di cui al decreto del presidente della Repubblica n. 1525 del 1963¹³. Il rapporto di lavoro che sia stato stipulato in relazione ad una lavorazione che, pur potendosi ritenere stagionale, non rientri fra quelle indicate nel suddetto decreto si considera a tempo indeterminato¹⁴.

In proposito, appare utile ricordare quanto affermato in passato dalla corte di Cassazione¹⁵, secondo la quale "la conclusione del ciclo stagionale dell'azienda alberghiera non autorizzata alla stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato (trattandosi di attività a quel tempo non ricompresa fra quelle autorizzate alla stipula dei contratti a termine per attività stagionali), quando

¹¹ Ministero del Lavoro, circolare 4 dicembre 1995 n. 148.

¹² Consiglio di Stato, parere del 9 febbraio 1995.

¹³ Cassazione 22 ottobre 1985, n. 5175, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1985, 48.

¹⁴ Cassazione 11 aprile 1981, n. 2146, in *Repertorio del Foro Italiano*, 1981; Cassazione 5 luglio 1978, n. 3323, in *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro*, 1978, 1078.

¹⁵ Cassazione, 28 gennaio 1993, n. 9280; sul medesimo argomento, si veda anche Cassazione, 6 luglio 1977, n. 2999, in *Rivista di giurisprudenza del lavoro*, 1979, 1, II, 34.

implica la cessazione di ogni attività per un prolungato periodo di tempo, se non consente di presumere il concomitante licenziamento dei lavoratori assunti a termine in violazione di legge, ben può tuttavia, qualora il recesso aziendale sia comprovato e nel concorso di ogni altro elemento significativo, valutarsi come giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

Infine, la Cassazione ha affermato che il lavoro stagionale può essere utilizzato anche in relazione ad un'impresa di per sé stabile e dedita ad un'attività costante e regolare nel suo complesso, allorché in essa si innestino delle fasi precarie ed abnormi di incremento produttivo non prevedibili né programmabili, la cui breve durata non giustificherebbe l'assunzione di personale destinato a rimanere poi eccedente per le esigenze aziendali¹⁶.

Per quanto riguarda la sostituzione di lavoratori assenti¹⁷, è stato precisato che:

è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro quando l'assunzione abbia luogo per sostituire lavoratori assenti e per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto, sempreché nel contratto di lavoro a termine sia indicato il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione¹⁸.

Sempre nella stessa nota, il Ministero del lavoro ha formulato alcune interessanti osservazioni a proposito del termine:

il termine finale, cui fa riferimento la legge n. 230, non deve necessariamente identificarsi con l'indicazione di una data futura e certa, proprio perché nella maggior parte dei casi non appare possibile prefissare una data certa di scadenza del contratto.

Le conclusioni che vengono tratte da questo importante passaggio sono: "nell'ipotesi di assunzioni a tempo determinato per la sostituzione temporanea di lavoratori assenti per i quali sussiste il

¹⁶ Cassazione 8 marzo 1988, n. 1344, in Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, 1988, 717.

¹⁷ Ex articolo 1, comma 2, lettera b), legge n. 230 del 1962.

¹⁸ Ministero del Lavoro, nota 19 aprile 1963, n. 23462.

diritto alla conservazione del posto, la menzione precisa della causa vale indirettamente a determinare la durata del contratto di lavoro la quale andrà a coincidere con il periodo di assenza del lavoratore sostituito”.

L'orientamento giurisprudenziale è, in alcuni casi, antitetico rispetto alle considerazioni svolte dal Ministero del Lavoro sopra riportate. La giurisprudenza è concorde nell'escludere la possibilità di assumere lavoratori a termine per sostituire gli assenti per ferie, in considerazione del carattere prevedibile e ricorrente dell'evento che giustificerebbe l'assunzione¹⁹. La stipula di un contratto a termine per la sostituzione di un lavoratore in ferie si converte automaticamente in contratto a tempo indeterminato²⁰ senza che il datore di lavoro possa obiettare di essere incorso in un errore²¹.

La questione è stata peraltro risolta dal CCNL Turismo, laddove si afferma a chiare lettere tale possibilità in esecuzione della potestà rimessa ai contratti collettivi dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 (vedi oltre).

Secondo la giurisprudenza, l'apposizione del termine è legittima sia in relazione al periodo di assenza obbligatoria di una lavoratrice madre, sia in relazione al periodo di assenza facoltativa della stessa sia alle assenze per malattia del bambino²². L'apposizione del termine è legittima anche se, anziché essere stabilita in relazione all'intero periodo di astensione dal lavoro al quale ha diritto la lavoratrice, è limitata al solo periodo di astensione obbligatoria²³ o a frazione del periodo di astensione facoltativa.

La corte di Cassazione si è pronunciata a favore della legittimità dell'apposizione di un termine al contratto di lavoro per ovviare non solo alle assenze con diritto alla conservazione del posto previste

¹⁹ Cassazione 25 luglio 1978, n. 3735, in Archivio Civile., 1979, 1099.

²⁰ Cassazione 24 ottobre 1980, n. 5733, in Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, 1971, 335.

²¹ Cassazione 13 maggio 1983, n. 3293, in Giustizia civile, 1984, I, 483.

²² Cassazione 19 maggio 1984, n. 3087, in Giustizia civile, 1984, I, 3048; Cassazione 6 marzo 1986, n. 1495, in Giustizia civile, 1986, I, 2178.

²³ Cassazione 21 gennaio 1982, n. 408, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 1982, II, 506.

dalla legge ma anche a quelle previste in sede di contrattazione collettiva²⁴.

Anche in questo caso, è intervenuta a supporto una precisazione contrattuale, che ha previsto tale possibilità anche con riferimento ad aspettative diverse da quelle richiamate dalla legge (vedi oltre). Secondo la prevalente giurisprudenza è legittima la stipulazione di uno o più contratti a termine per sostituire, in tempi successivi, una pluralità di lavoratori, ciascuno dei quali si assenti per una causa alla quale la legge o la contrattazione collettiva ricolleghino il diritto alla conservazione del posto²⁵.

La corte di Cassazione ha affermato che il datore di lavoro conserva il potere di adibire il sostituto alle mansioni che meglio si adattano alla sua capacità ed esperienza, ricorrendo in tutto o in parte ad altri lavoratori per lo svolgimento delle mansioni proprie del lavoratore sostituito²⁶.

Diverse sentenze della Cassazione hanno inoltre chiarito che il datore di lavoro può legittimamente adibire il sostituto a mansioni diverse - comprese le mansioni inferiori - da quelle del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, senza che ciò abbia conseguenze in ordine all'apposizione del termine al contratto di lavoro²⁷.

Secondo la giurisprudenza prevalente, è ammissibile una "sfasatura temporale" tra la durata dell'assenza e quella della sostituzione, nel senso che la durata del rapporto del lavoratore assunto a tempo determinato non deve necessariamente coincidere con quella dell'assenza del lavoratore sostituito.

²⁴ Cassazione 3 giugno 1976, n. 2010, in *Giustizia civile*, 1976, I, 1237.

²⁵ Cassazione 30 agosto 1986, n. 5324, in *Giustizia civile*, 1987, I, 100.

²⁶ Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1993, 1336.

²⁷ Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1993, 336; Cassazione 7 novembre 1990, n. 10702, in *Repertorio del Foro Italiano*, 1990; Cassazione 23 febbraio 1987, n. 1919, in *Orientamenti di giurisprudenza del lavoro*, 1987, 393; Cassazione 8 aprile 1986, n. 2457, in *Repertorio del Foro Italiano*, 1986.

L'assunzione a termine deve quindi ritenersi legittima nel caso in cui viene effettuata quando la sostituzione avviene in un periodo successivo all'inizio dell'assenza²⁸.

Inoltre, secondo il Ministero del lavoro, un modesto sfasamento tra l'inizio dell'assenza del sostituito e l'inizio del lavoro del sostituto non esclude di per sè la legittimità dell'assunzione a termine, qualora non sia dubbio che la necessità dell'assunzione è sorta proprio in relazione all'assenza del lavoratore per il quale sussiste il diritto alla conservazione del posto. Nel caso di specie, il Ministero si è espresso in ordine alla possibilità di assumere un lavoratore a tempo determinato, prima dell'inizio dell'assenza del lavoratore da sostituire, per provvedere all'istruzione del sostituto ed al conseguente passaggio di consegne²⁹.

Per quanto riguarda l'individuazione dei servizi aventi carattere straordinario o occasionale³⁰, si sono registrate numerose controversie interpretative.

La questione è stata poi risolta in senso restrittivo dalle sezioni unite della corte di Cassazione, secondo le quali "deve ritenersi occasionale o straordinario quel servizio che, pur potendo consistere in un'attività qualitativamente identica a quella normalmente esercitata dall'impresa, ne determinano un assai rilevante incremento non affrontabile da una sia pur funzionale ed efficiente organizzazione produttiva"³¹.

La legge 28 febbraio 1987, n. 56 ed il CCNL Turismo

Ai sensi dell'articolo 23, comma 1, legge 28 febbraio 1987, n. 56³², l'apposizione di un termine alla durata del rapporto di lavoro è consentita (oltre che nei casi previsti dalla legge n. 230 del 1962) "nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali di lavoro

²⁸ Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, in Foro italiano, 1995, I, 1152; Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in Diritto e pratica del lavoro, 1993, 1013.

²⁹ Ministero del Lavoro, lettera circolare 16 novembre 1991, n. 5305

³⁰ ex articolo 1, comma 2, lettera c), legge n. 230 del 1962.

³¹ Cassazione 29 settembre 1983, n. 5739, 5740, 5741, in Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, 1983, 1112.

³² Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987 n. 51, supplemento ordinario.

stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale."

L'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo del 22 gennaio 1999, muovendo da tale base giuridica, compie un salto di qualità, definendo una disciplina comune per il contratto a tempo determinato ed il lavoro temporaneo. Questo insieme di norme diviene la regola per l'utilizzo flessibile delle due forme di lavoro che possono essere modulate in ragione delle specifiche esigenze organizzative dell'azienda.

Tali opportunità sono riservate, per esplicita previsione contrattuale, alle aziende aderenti alle organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il contratto nazionale di lavoro.

Il ricorso al contratto a tempo determinato ed al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle ipotesi di:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962;

d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

Nei casi di cui alle precedenti lettere a), b), e d), il contratto a tempo determinato non può essere stipulato per una durata superiore a sei mesi.

Restano inoltre confermate tutte le ulteriori ipotesi in cui la legge e/o la contrattazione collettiva ammettono il ricorso al lavoro a tempo determinato ed al lavoro temporaneo.

Si ha riferimento, ad esempio, all'articolo 51 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994, ai sensi del quale, in caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda.

Inoltre, l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 22 gennaio 1999 richiama esplicitamente le disposizioni di cui al decreto del presidente della Repubblica n. 378 del 1995 e di cui alla legge n. 598 del 1979, che costituiscono oggetto di apposita trattazione all'interno di questo volume.

Il CCNL Turismo rinvia alla contrattazione di secondo livello, per la determinazione di ulteriori ipotesi di utilizzo del contratto a tempo determinato e di maggiori durate, al fine di individuare soluzioni rispondenti a specifiche esigenze locali.

L'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 attribuisce ai contratti collettivi anche il compito di stabilire il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

Il CCNL Turismo disciplina congiuntamente, anche in questo caso, il contratto a tempo determinato ed il contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

In ciascuna unità produttiva, il ricorso ai due istituti deve essere contenuto nelle misure di seguito indicate.



base di computo	lavoratori assumibili
da 0 a 4	4 unità
da 5 a 9	5 unità
da 10 a 25	6 unità
da 26 a 35	7 unità
da 36 a 50	10 unità

Nelle unità produttive con oltre cinquanta dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo non potrà superare complessivamente il 22%, e non più del 17% per ciascuna fattispecie. Si sottolinea che, per le unità produttive che occupano sino a cinquanta dipendenti, non opera alcun limite interno. Pertanto, l'azienda può utilizzare liberamente l'intera dotazione di cui sopra.

La base di computo per il calcolo per i lavoratori assumibili è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti. Nelle imprese stagionali, a causa della loro particolarità, la base di computo è convenzionalmente costituita dal numero dei lavoratori occupati all'atto della attivazione dei singoli rapporti di lavoro.

Il metodo di calcolo della percentuale prevede che le eventuali frazioni di unità (anche se inferiori allo 0,50), si computino per intero. A titolo esemplificativo, esaminiamo il caso di un'unità produttiva che occupi sessanta dipendenti. L'applicazione dell'aliquota del 22% comporta la facoltà di assumere complessivamente quattordici lavoratori (arrotondamento di 13,2 pari al 22% di 60) di cui non più di undici lavoratori (arrotondamento di 10,2 pari al 17% di 60) con contratto a tempo determinato. Le residue tre unità (pari al 5% di 60) potranno essere assunte con contratto di fornitura di lavoro temporaneo. E' importante notare come l'azienda possa autonomamente utilizzare anche l'ipotesi opposta (tre assunti a tempo determinato e undici con lavoro temporaneo) nonché qualunque ipotesi intermedia (ad esempio, sette lavoratori assunti a tempo determinato e sette con lavoro temporaneo).

E' importante evidenziare come la soluzione prescelta non venga cristallizzata, essendo comunque consentito all'azienda di variare autonomamente in qualunque momento l'assetto organizzativo prescelto.

Ai fini del rispetto dei limiti numerici sin qui descritti, non si tiene conto dei contratti a termine stipulati al fine di sostituire lavoratori assenti.

Eguale mente escluse dal computo sono le assunzioni a termine di lavoratori a tempo parziale per far fronte alle esigenze organizzative derivanti dalla trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

È da segnalare che, secondo la giurisprudenza, la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23, legge n. 56 del 1987, comporta la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato così come stabilito dall'articolo 2 della legge n. 230 del 1962³³.

La legge 26 novembre 1979, n. 598

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

Le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria maggiormente rappresentative³⁴.

L'ispettorato provinciale del lavoro rilascia l'autorizzazione all'assunzione entro 60 giorni³⁵.

³³ Cassazione, 19 ottobre 1993, n. 10343, in Repertorio del Foro Italiano, 1993.

³⁴ La legge n. 598 del 1979 (Gazzetta Ufficiale 29 novembre 1979 n. 326), ha confermato le norme di cui al decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito, con modificazioni, nella legge 3 febbraio 1978, n. 18.

³⁵ Articolo 10, allegato 3 al decreto ministeriale 23 maggio 1991 (Gazzetta Ufficiale 8 giugno 1991, n. 133).

E' utile sottolineare come, fermo restando il potere discrezionale dell'Ispettorato del Lavoro, il diniego dell'autorizzazione non può essere motivato con (presunti) limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva che non pone (né avrebbe potuto porre) alcun limite al potere autorizzatorio dell'Ispettorato del lavoro, anzi ribadisce la piena operatività della procedura prevista dalla legge n. 598 del 1979.

Si evidenzia inoltre che il parere delle organizzazioni sindacali provinciali di categoria è obbligatorio ma non vincolante e che, pur in presenza di una prassi che contempla il coinvolgimento delle sole organizzazioni sindacali dei lavoratori, la dizione letterale della norma non esclude la possibilità di consultare anche le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Per quanto riguarda la necessità e gli effetti dell'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, la mancanza del provvedimento di autorizzazione dell'Ispettorato provinciale del lavoro, così come la circostanza che esso sia stato ottenuto solo dopo l'effettuazione delle assunzioni a tempo determinato comporta la nullità dell'apposizione del termine al rapporto di lavoro, quindi il rapporto si deve considerare a tempo indeterminato sin dalla data dell'assunzione³⁶.

Lo stesso effetto si verifica se il datore di lavoro viola i limiti fissati dall'atto amministrativo di autorizzazione preventiva.

Il provvedimento con il quale l'Ispettorato del lavoro autorizza il ricorso ad assunzioni a termine per far fronte alle punte stagionali preclude al giudice ordinario ogni indagine di merito sulle condizioni e sul periodo di ammissione al ricorso all'assunzione a termine, salvo il controllo di legittimità del provvedimento secondo i principi generali³⁷.

Il provvedimento di autorizzazione all'assunzione è invece sindacabile quanto all'esistenza dei presupposti formali quali la motivazione, la circostanza che sia stato chiesto il parere preventivo del sindacato e che siano stati espletati gli accertamenti richiesti³⁸.

³⁶ Cassazione 4 maggio 1994, n. 4294, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1994, 351.

³⁷ Cassazione 24 gennaio 1985 n. 336, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1985, 37.

³⁸ Cassazione 9 luglio 1987, n. 5996, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1987, 552; Cassazione 24 gennaio 1985, n. 336, in Giustizia civile, 1985, I, 987; Cassazione 5 marzo 1983, n. 1651, in Giustizia civile, 1983, I, 1726. Cfr. anche

Secondo la Corte di Cassazione ai fini della legittimità dell'apposizione del termine al contratto di lavoro in questa ipotesi, è sufficiente che si verifichi la necessità della intensificazione dell'attività lavorativa, anche se ciò sia dovuto a volontarie e programmate iniziative dell'imprenditore, non essendo necessaria che quella necessità sia dovuta ad eventi esterni all'azienda³⁹.

La legge 6 marzo 1998, n. 40

Il datore di lavoro che intenda instaurare in Italia un rapporto di lavoro subordinato a carattere stagionale con uno straniero, deve presentare un'apposita richiesta nominativa all'ufficio periferico del Ministero del lavoro competente per territorio⁴⁰.

La richiesta può essere presentata anche per il tramite della propria associazione di categoria. Nel caso in cui non si abbia una conoscenza diretta dello straniero, la richiesta può essere effettuata nei confronti di una o più persone iscritte nelle apposite liste. L'ufficio periferico del Ministero del lavoro rilascia l'autorizzazione al lavoro stagionale entro e quindici giorni dalla data di ricezione della richiesta del datore di lavoro.

L'autorizzazione può avere la validità minima di venti giorni e massima di sei mesi, o di nove mesi nei settori che richiedono tale estensione, corrispondente alla durata del lavoro stagionale richiesto, anche con riferimento a gruppi di lavori di più breve periodo da svolgere presso diversi datori di lavoro.

Il lavoratore stagionale, ove abbia rispettato le condizioni indicate nel permesso di soggiorno e sia rientrato nello Stato di provenienza alla scadenza del medesimo, ha diritto di precedenza per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro

Cassazione, 24 maggio 1988, n. 3577, in *Diritto e pratica del lavoro*, 1988, 1905; secondo cui il giudice è comunque competente a conoscere della legittimità dell'atto amministrativo onde, se invalido, disapplicarlo, se ed in quanto si versi in controversie tra privati.

³⁹ Cassazione 14 giugno 1986, n. 3988, in *Giustizia civile*, 1986, I, 2400.

⁴⁰ legge 6 marzo 1998, n. 40, in *Gazzetta Ufficiale* 12 marzo 1998, n. 59, supplemento ordinario n. 40/L.

stagionale, rispetto ai cittadini del suo stesso Paese che non abbiano mai fatto regolare ingresso in Italia per motivi di lavoro.

In ragione della durata limitata dei contratti e della loro specificità, agli stranieri titolari di permesso di soggiorno per lavoro stagionale si applicano solo alcune forme di previdenza e assistenza obbligatoria. L'INPS, modificando il proprio orientamento iniziale, ha precisato che è possibile utilizzare, anche per tali lavoratori, la posizione contributiva già accesa per il restante personale dipendente⁴¹.

La legge 23 luglio 1991, n. 223

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi⁴².

La norma, al fine di incentivare il reimpiego di questa categoria di lavoratori, configura una ulteriore fattispecie di apposizione lecita di un termine, aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla legge 230 del 1962⁴³.

In questi casi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti.

Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi.

Nei fatti, si può quindi godere dei benefici contributivi al massimo, per n. 51 settimane di contratto a termine cui si aggiungono n. 52 settimane a decorrere dalla trasformazione del rapporto⁴⁴.

⁴¹ INPS, circolare 26 marzo 1999, n. 67.

⁴² Articolo 8, legge 23 luglio 1991, n. 223.

⁴³ Ministero del Lavoro, circolare 23 aprile 1992, n. 55.

⁴⁴ INPS, messaggio 8 gennaio 1998, n. 3558

GLI ELEMENTI DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetto se non risulta da atto scritto⁴⁵. È stato notato come l'onere della forma scritta non riguardi l'intero contratto, bensì solo l'apposizione del termine.

In caso di inosservanza della forma scritta, il termine si considera non apposto e quindi il rapporto si converte in un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato⁴⁶. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore⁴⁷. La forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro è inferiore ai 12 giorni lavorativi⁴⁸.

L'onere della prova della sussistenza delle condizioni che permettono sia l'apposizione del termine al rapporto di lavoro, sia l'eventuale proroga è a carico del datore di lavoro⁴⁹.

Il termine del contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, non più di una volta e per un tempo non superiore alla durata del contratto iniziale. La proroga deve essere connessa ad esigenze contingenti ed imprevedibili e deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto iniziale⁵⁰.

Secondo la giurisprudenza, ai fini della legittimità della proroga devono sussistere congiuntamente le due condizioni: il consenso del lavoratore e la sussistenza di esigenze contingenti e imprevedibili. È stato infatti precisato che la sussistenza del consenso del lavoratore non è sufficiente ad escludere la necessità della sussistenza della seconda condizione⁵¹. L'espressione "esigenze contingenti e imprevedibili" si riferisce a

⁴⁵ Articolo 1 comma 3, legge n. 230 del 1962.

⁴⁶ Cassazione 13 febbraio 1988, n. 1571, in Repertorio del Foro Italiano, 1988; Cassazione 30 gennaio 1988, n. 852, in Repertorio del Foro Italiano, 1988.

⁴⁷ Articolo 1, comma 4, legge n. 230 del 1962.

⁴⁸ Articolo 1 comma 5, legge n. 230 del 1962.

⁴⁹ Articolo 3, legge n. 230 del 1962.

⁵⁰ Articolo 2, comma 1, legge n. 230 del 1962.

⁵¹ Cassazione 22 febbraio 1988, n. 1862, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1988, massima n. 187.

situazioni di carattere eccezionale e non ricollegabili in alcun modo con quella esistente al momento della stipulazione del contratto⁵².

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ogni giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro dura oltre il ventesimo giorno successivo, per i contratti di durata inferiore ai sei mesi, od oltre il trentesimo giorno per i contratti di durata superiore ai sei mesi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini⁵³.

La nuova misura legislativa prevede quindi che la continuazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui la continuazione del rapporto sia contenuta entro determinati limiti temporali (venti giorni dopo un contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero trenta giorni negli altri casi) non comporti più l'automatica conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, bensì una conseguenza di natura risarcitoria che si concreta in una maggiorazione retributiva per il lavoratore e in una forma di penalizzazione pecuniaria per il datore di lavoro. Oltre i predetti limiti, rimane in vigore la sanzione della conversione del contratto a tempo indeterminato a far data dalla scadenza di detti termini, senza effetti retroattivi⁵⁴.

Se il medesimo lavoratore viene riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni nel caso di un contratto di durata inferiore ai sei mesi, ovvero venti giorni per un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato⁵⁵.

⁵² Cassazione 27 giugno 1981, n. 4179, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 1982, 189.

⁵³ Articolo 2, comma 2, legge n. 230 del 1962, come modificato dall'articolo 12, legge n. 196 del 1997.

⁵⁴ Ministero del Lavoro, circolare 28 novembre 1997, n. 153.

⁵⁵ Articolo 2, comma 2, legge n. 230 del 1962, come modificato dall'articolo 12, legge n. 196 del 1997.

In questo caso, inoltre, la trasformazione opera a decorrere dal secondo contratto, evitando cioè di imporre obblighi relativi al periodo di intervallo non lavorato⁵⁶.

Deve ritenersi che il predetto criterio valga altresì nell'ipotesi di prosecuzione del contratto fino a venti o trenta giorni oltre il termine inizialmente fissato, o prorogato, ferma restando la corresponsione della maggiorazione retributiva del venti o del quaranta per cento. In altre parole, il lasso temporale stabilito in dieci o venti giorni ai fini della legittimità della riassunzione a tempo determinato non può che decorrere dalla data di effettiva cessazione della prosecuzione dello stesso entro i limiti sopraindicati⁵⁷.

Il momento al quale va riferito il termine tra un contratto ed un altro coincide con la data di stipulazione del nuovo contratto e non con la eventuale data, successiva, di inizio della prestazione⁵⁸.

Una interessante sentenza della corte di Cassazione ha riguardato il caso di una lavoratrice assunta con sette distinti contratti di lavoro a tempo determinato, ogni volta per la sostituzione di lavoratrici assenti per maternità, senza che venisse rispettato l'intervallo minimo tra un contratto ed un altro. In proposito, è stato chiarito che la trasformazione del contratto a tempo indeterminato non opera in caso di pluralità di contratti stipulati con il medesimo lavoratore per la sostituzione di uno o più lavoratori legittimamente assenti, con indicazione di nome del lavoratore da sostituire e ragioni della sostituzione ai sensi dell'articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962. Secondo la Cassazione, infatti, i diversi contratti "assumono autonoma e separata entità verticale, in senso giuridico, tale da escludere interferenze tra i contratti stessi nella loro parallela applicazione in ogni fase della loro esecuzione e riflessi sulle limitazioni e sulle nullità, di cui all'articolo 2 della legge n. 230 del 1962"⁵⁹.

⁵⁶ Ministero del Lavoro, circolare 28 novembre 1997, n. 153.

⁵⁷ Ministero del Lavoro, lettera circolare 16 gennaio 1998, n. 5/25139.

⁵⁸ Cassazione, 22 giugno 1984, n. 695.

⁵⁹ Cassazione, 4 febbraio 1999, n. 990.

Quando si tratti di due assunzioni successive, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipula del primo contratto⁶⁰. In base a quanto ha affermato il Ministero del Lavoro, tale disposizione va interpretata nella norma complessiva in cui è inserita e, in particolare, senza contraddizioni con la disposizione immediatamente precedente (regolatrice anch'essa di due assunzioni a termine). Il legislatore ha quindi inteso riferirsi al caso di due assunzioni a termine "successive", nel senso che tra esse non vi sia alcuna soluzione di continuità. In tali casi la conversione a tempo indeterminato viene fatta retroagire all'inizio del primo contratto⁶¹.

La risoluzione del rapporto prima della scadenza del termine, può avvenire solo in presenza di giusta causa cioè di una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto⁶².

Tale limitazione non sussiste quando vi sia mutuo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. In tutte le altre ipotesi, il recesso ante tempus sia da parte del datore di lavoro che da parte del lavoratore rappresenta un inadempimento contrattuale.

La dottrina ha molto discusso circa l'individuazione degli eventi che possono rientrare nella giusta causa. Se debba trattarsi, cioè, solo d'inadempimento imputabile al prestatore, o anche della cosiddetta giusta causa in senso oggettivo, tesi - quest'ultima - che trova scarso riscontro nella giurisprudenza⁶³. La giurisprudenza prevalente, tende infatti ad inquadrare gli eventi diversi dai gravissimi inadempimenti del lavoratore nella fattispecie del giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 604 del 1966, cioè determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

⁶⁰ Articolo 2, comma 2, legge n. 230 del 1962, come modificato dall'articolo 12, legge n. 196 del 1997.

⁶¹ Circolare Ministero del Lavoro 28 novembre 1997, n. 153.

⁶² Articolo 2119 del codice civile.

⁶³ Si veda, tuttavia, Cassazione 7 maggio 1986, n. 3070, in Repertorio del Foro Italiano, 1986, n. 2097

Pur sottolineando come la citata legge n. 604 del 1966 si applichi normalmente ai contratti a tempo indeterminato, ricordiamo il contenuto dell'articolo 175 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994, ai sensi del quale, nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite. Merita rilevare, in proposito, come il CCNL Turismo riferisca l'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo anche al contratto a tempo determinato e limiti l'applicazione del risarcimento usualmente previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto ai casi di licenziamento senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore.

Infine, l'articolo 177 del CCNL Turismo 6 ottobre 1994, stabilisce che in caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

IL DIRITTO DI PRECEDENZA NELL'ASSUNZIONE

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi previste dall'articolo 8 bis del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda, con la medesima qualifica, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro⁶⁴.

Per la individuazione dei titolari del diritto, è necessario quindi esaminare il citato decreto legge n. 17 del 1983, ai sensi del quale "i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, hanno diritto di precedenza nell'assunzione con la medesima qualifica presso la stessa azienda, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. La condizione di cui al comma precedente si applica anche a lavoratori assunti a norma del decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18, e della legge 26 novembre 1979, n. 598, le cui disposizioni restano in vigore e sono estese a tutti i settori economici".

Pertanto, il diritto di precedenza si configura per le seguenti categorie di lavoratori:

- a) assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera a), della legge n. 230 del 1962, cui è stata data attuazione, per il settore turismo, con il decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378, che attribuisce alle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni

⁶⁴ Articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, come modificato dall'articolo 9 bis, comma 1, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, nella legge 19 luglio 1993, n. 236 (Gazzetta Ufficiale del 19 luglio 1993, n. 167).

- continuativi o a centoventi giorni non continuativi, la facoltà di stipulare contratti a termine in considerazione della speciale natura (stagionale) dell'attività lavorativa;
- b) assunti con contratto a tempo determinato ai sensi della legge n. 598 del 1979, la quale stabilisce che nei settori del commercio e del turismo, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, quando si verifichi, in determinati e limitati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico; le condizioni ed i singoli periodi di cui innanzi devono essere accertati, preventivamente alle assunzioni, con provvedimento del capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, sentite le organizzazioni sindacali provinciali di categoria maggiormente rappresentative;
- c) lavoratori di cui all'articolo 2 della legge n. 598 del 1979, ai sensi della quale alle condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i lavoratori stagionali del settore turistico che hanno prestato attività lavorativa nei tre anni precedenti in detto settore con contratto a tempo determinato hanno la precedenza nell'avviamento al lavoro presso le stesse aziende dello stesso settore per l'assunzione con nuovo contratto del medesimo tipo o a tempo indeterminato. In proposito, nel precisare che il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non disciplina la materia e che le disposizioni attuative a suo tempo emanate dal Ministero del Lavoro⁶⁵ risultano nei fatti desuete e disapplicate dagli organi del collocamento, si rileva come l'espressione "lavoratori stagionali" riconduca sostanzialmente tale categoria di lavoratori nell'ambito delle ipotesi sopra richiamate.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che è ammessa la facoltà di richiesta nominativa anche in caso di assunzioni di lavoratori che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza e che l'onere di rispettare la precedenza è riferito a richieste di assunzioni concernenti le medesime qualifiche per le quali i lavoratori sono stati precedentemente assunti⁶⁶.

⁶⁵ Ministero del Lavoro, circolare 2 settembre 1980, n. 143.

⁶⁶ Ministero del Lavoro, circolare 29 marzo 1994, n. 41.

Il Ministero ha, inoltre ritenuto opportuno, al fine di superare alcune difficoltà operative, che il lavoratore debba indirizzare la manifestazione di volontà sia all'azienda sia alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio⁶⁷.

Un'ulteriore questione interpretativa riguarda la norma che riconosce il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda.

Il Ministero del Lavoro, in risposta ad un quesito formulato da Federalberghi, ha confermato che, considerato lo spirito della norma, l'espressione "stessa azienda" deve essere intesa nel senso di singola unità produttiva (punto vendita, filiale, etc.)⁶⁸.

⁶⁷ Ministero del Lavoro, circolare 29 marzo 1994, n. 41.

⁶⁸ Ministero del Lavoro, nota 9 dicembre 1996, n. 5994.

⁶⁸ Articolo 9 bis, comma 2, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 608 (Gazzetta Ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario).

IL REGIME DELLE COMUNICAZIONI

Al pari di quanto previsto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche per i lavoratori a tempo determinato, il datore di lavoro deve effettuare alcune comunicazioni nei confronti di un insieme di soggetti, pubblici e privati.

Una prima comunicazione è diretta alla sezione circoscrizionale per l'impiego, cui occorre dar notizia dell'avvenuta assunzione entro cinque giorni⁶⁹. A tal fine, occorre utilizzare l'apposita modulistica⁷⁰.

Se il datore di lavoro dà alloggio al lavoratore, scatta l'obbligo di comunicare all'autorità di pubblica sicurezza, entro quarantotto ore, il nominativo della persona cui si consente l'uso a qualsiasi titolo di un immobile o di parte di esso per un tempo superiore ad un mese⁷¹.

Una ulteriore particolarità riguarda i rapporti di lavoro con cittadini stranieri. Chiunque assuma per qualsiasi causa uno straniero o un apolide è tenuto a darne comunicazione scritta, entro quarantotto ore, all'autorità locale di pubblica sicurezza⁷².

In proposito, il Ministero dell'Interno, in risposta ad un quesito formulato da Federalberghi, ha chiarito che l'obbligo è limitato ai soli casi in cui la persona interessata sia un cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione Europea o un apolide⁷³.

Anche il lavoratore è destinatario di alcune comunicazioni. Anzitutto, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore,

⁷⁰ Allegato al decreto ministeriale 20 dicembre 1995 (Gazzetta Ufficiale 5 aprile 1996, n. 81).

⁷¹ Articolo 12, decreto legge n. 59 del 1978, convertito con modificazioni, in legge 18 maggio 1978, n. 191.

⁷² Articolo 7, decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1998, n. 191, supplemento ordinario).

⁷³ Ministero dell'Interno, nota 30 novembre 1998, n. 300 / C / 227955 / 12 / 214.

all'atto dell'assunzione, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola⁷⁴.

Inoltre, il datore di lavoro deve comunicare formalmente al dipendente le condizioni applicabili al contratto di lavoro⁷⁵.

Si tratta di un insieme articolato di informazioni concernente l'identità delle parti, il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto, la durata del rapporto (precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato). Inoltre, occorre comunicare la durata del periodo di prova (se previsto), l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro, l'importo iniziale della retribuzione e relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo di pagamento, la durata delle ferie retribuite o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie, l'orario di lavoro ed i termini di preavviso in caso di recesso.

Per questo secondo gruppo di argomenti, la informazione può essere fornita mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato. Tale obbligo di informazione non trova applicazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese ed il cui orario non superi le otto ore settimanali nonché nei confronti del coniuge, dei parenti e degli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi. L'obbligo può essere assolto nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione oppure mediante la dichiarazione contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola.

Alle formalità previste dalla legge, si aggiungono alcune prescrizioni dettate dalla contrattazione collettiva⁷⁶. Tali disposizioni non riguardano tutte le assunzioni a termine, ma solo

⁷⁴ Articolo 9 bis, comma 3, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito in legge 28 novembre 1996, n. 608.

⁷⁵ Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 (Gazzetta Ufficiale 12 giugno 1997, n. 135).

⁷⁶ Articolo 62 CCNL Turismo 6 ottobre 1994, come modificato dall'accordo di rinnovo del 22 gennaio 1999.

quelle effettuate nelle ipotesi aggiuntive previste dalla contrattazione stessa.

Anzitutto, l'impresa deve allegare alla comunicazione rivolta alla sezione circoscrizionale per l'impiego una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli vidimati dal Centro di servizio, da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

Inoltre, l'impresa che ricorra ai contratti a termine previsti dal CCNL Turismo deve comunicare alle rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali, il numero ed i motivi del ricorso ai contratti a tempo determinato di cui al presente articolo, entro i cinque giorni successivi all'assunzione.

Agli stessi soggetti di cui sopra ed all'ente bilaterale viene inoltre inviata una comunicazione riassuntiva, con periodicità annuale (entro il 20 febbraio di ogni anno), il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi e dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Tale comunicazione può essere trasmessa anche per il tramite delle associazioni dei datori di lavoro.

Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, il CCNL Turismo ha previsto che l'ente bilaterale territoriale attivi un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni suddette, predisponendo la relativa modulistica.

IL LAVORO TEMPORANEO

Caratteristiche affini al rapporto di lavoro a tempo determinato sono presenti nel lavoro temporaneo, meglio conosciuto come lavoro interinale, introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 24 giugno 1997 n. 196⁷⁷.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo è il contratto col quale un'impresa fornitrice di lavoro temporaneo pone uno o più lavoratori, da essa assunti, a disposizione di un'impresa che ne utilizzi la prestazione lavorativa, per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo⁷⁸.

Si può ricorrere al contratto di fornitura di lavoro temporaneo:

- a) nei casi previsti dai contratti nazionali di lavoro della categoria cui appartiene l'impresa utilizzatrice;
- b) nei casi di temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti aziendali;
- c) nei casi di sostituzione di lavoratori assenti.

Come già detto, il CCNL Turismo, prevede che il lavoro temporaneo si possa svolgere nelle medesime ipotesi per le quali lo stesso CCNL consente il ricorso al contratto a tempo determinato.

La fornitura di lavoro temporaneo è invece vietata nei seguenti casi⁷⁹:

- a) mansioni di esiguo contenuto professionale, così come stabilite contratto nazionale applicato dall'impresa utilizzatrice⁸⁰;
- b) sostituzione di lavoratori in sciopero;

⁷⁷ Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario.

⁷⁸ Articolo 1, comma 1, legge n. 196 del 1997.

⁷⁹ Articolo 1, comma 4, legge n. 196 del 1997.

⁸⁰ La legge finanziaria per l'anno 2000 ha modificato tale norma, ampliando gli spazi di manovra riservati alla contrattazione collettiva. Al momento di andare in stampa, il testo della legge non è stato ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

- c) unità produttive in cui si sia proceduto, nei 12 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti a mansioni per le quali viene richiesta la fornitura di lavoro temporaneo, salvo che la fornitura avvenga in sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- d) unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti a mansioni per le quali si richiede la fornitura di lavoro temporaneo;
- e) imprese che non dimostrano alla direzione provinciale del lavoro di aver effettuato la valutazione dei rischi prevista dalle norme di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- f) lavorazioni che richiedono sorveglianza medica speciale.

Per quanto riguarda invece la forma del contratto di fornitura di lavoro temporaneo, la legge prescrive la forma scritta. È necessario altresì che il contratto contenga alcuni elementi⁸¹:

- a) il numero dei lavoratori richiesti;
- b) le mansioni alle quali devono essere adibiti ed il loro inquadramento;
- c) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- d) l'impegno dell'impresa fornitrice al pagamento del trattamento economico ed al versamento dei contributi previdenziali;
- e) l'impegno dell'impresa utilizzatrice a comunicare all'impresa fornitrice i trattamenti retributivi e previdenziali applicabili, nonché le eventuali differenze maturate nel corso di ciascuna mensilità o del minore periodo di durata del rapporto;
- f) l'impegno dell'impresa utilizzatrice di rimborsare all'impresa fornitrice gli oneri retributivi e previdenziali da questa sostenuti in favore del prestatore di lavoro temporaneo.
- g) l'impegno dell'impresa utilizzatrice al pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico ed al versamento dei contributi previdenziali, in caso di inadempimento dell'impresa fornitrice, salvo diritto di rivalsa verso quest'ultima;

⁸¹ Articolo 1, comma 5, legge n. 196 del 1997.

- h) la data di inizio ed il termine del contratto di prestazione di lavoro temporaneo;
- i) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice.

È possibile che il prestatore di lavoro temporaneo, al termine del contratto di fornitura, venga assunto dall'impresa utilizzatrice. Poiché una delle finalità della legge sul lavoro temporaneo è quella di favorire l'occupazione, ogni clausola che limita la facoltà dell'impresa utilizzatrice di assumere il lavoratore è nulla⁸².

L'impresa fornitrice di lavoro temporaneo deve trasmettere, entro 10 giorni dalla stipulazione del contratto di fornitura, copia del contratto stesso alla direzione provinciale del lavoro⁸³.

Il CCNL Turismo stabilisce che è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrato ai livelli sesto super e superiori della classificazione del personale CCNL Turismo 6 ottobre 1994, nonché per le seguenti ulteriori qualifiche inquadrato al sesto livello:

- cameriera ai piani, villaggi turistici, camping;
- commis di cucina, sala e piani, bar, tavola calda, ristorante, self service;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- bagnino;
- guardiano notturno;
- sorvegliante di ingresso.

Inoltre, il contratto prevede che la contrattazione di secondo livello possa ampliare ulteriormente l'elenco delle qualifiche per le quali è possibile ricorrere al lavoro temporaneo.

Il CCNL Turismo non prevede un limite di durata per le prestazioni di lavoro temporaneo. E' tuttavia precisato che la stipula di contratti di lavoro temporaneo di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità di lavoratori

⁸² Articolo 1, comma 6, legge n. 196 del 1997.

⁸³ Articolo 1, comma 7, legge n. 196 del 1997.

con la stessa qualifica che godano del diritto di precedenza ed abbiano manifestato la volontà di esercitarlo nei termini di legge.

I prestatori di lavoro temporaneo non possono superare la percentuale dei lavoratori occupati nell'azienda utilizzatrice a tempo indeterminato, stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato dall'azienda utilizzatrice⁸⁴.

Per il settore Turismo, i limiti quantitativi sono i medesimi già illustrati in materia di contratti a tempo determinato. La contrattazione integrativa può stabilire percentuali maggiori di utilizzo dei contratti di lavoro temporaneo, in particolare nei casi di nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni, anche in considerazione del contributo conseguentemente apportato allo sviluppo di nuova occupazione.

Come nel caso dei contratti a tempo determinato, l'impresa che ricorra ai contratti di lavoro temporaneo deve comunicare alle rappresentanze sindacali o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali territoriali il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura. Se vi è urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi.

Inoltre, entro il 20 febbraio di ogni anno, anche per il tramite delle associazioni dei datori di lavoro cui aderisca o conferisca mandato, l'impresa comunica il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi e dei contratti a tempo determinato stipulati nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Tale comunicazione va inviata anche all'ente bilaterale.

Anche in questo caso, le opportunità offerte dalla disciplina contrattuale sono riservate alle aziende aderenti alle organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il contratto nazionale di lavoro.

⁸⁴ Articolo 1, comma 8, legge n. 196 del 1997.

IL LAVORO EXTRA

Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiori a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale⁸⁵.

Le radici dell'istituto risalgono ai tempi più antichi, e sono tradizionalmente collegate all'assunzione di personale di sala e di cucina in occasione di banchetti e di altri eventi straordinari.

La possibilità di assumere lavoratori extra è stata inizialmente sancita da un'intesa tra le parti sociali, diversi anni prima che le leggi sul collocamento, a quei tempi ben più rigide e restrittive rispetto ad oggi, iniziassero ad occuparsi della questione⁸⁶.

Tale intesa fu seguita da una circolare ministeriale che, pur richiamando la necessità di applicare le procedure allora vigenti, invitava gli uffici ad una elastica interpretazione della normativa, escludendo la sussistenza del dolo o della colpa nel caso di assunzioni determinate da un obiettivo stato di necessità e non già dal deliberato intento di evadere l'obbligo di legge⁸⁷.

Siglato l'accordo sindacale, dovettero passare diversi anni prima che le indicazioni formulate dalle parti sociali fossero compiutamente recepite dall'ordinamento giuridico⁸⁸.

Anche dopo l'approvazione della legge, non mancarono le difficoltà interpretative, tant'è che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, su sollecitazione della Federalberghi, ritenne opportuno precisare che la disposizione di cui all'articolo 23, comma 3 della

⁸⁵ Articolo 23, comma 3, legge 28 febbraio 1987, n. 56, come modificato dall'articolo 54, comma 4, legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 1998, n. 302, supplemento ordinario).

⁸⁶ protocollo 10 giugno 1983, sottoscritto tra Federalberghi, Fipe, Asap, Faita, Filcams, Fiscascat, Uiltucs.

⁸⁷ Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79.

⁸⁸ Articolo 23, comma 3, legge 28 febbraio 1987, n. 56.

legge n. 56 del 1987 è pienamente operante, consentendo l'esercizio della facoltà di assunzione diretta dei lavoratori per servizi speciali di durata non superiore ad un giorno nei settori del turismo e dei pubblici esercizi. Puntualizzava inoltre il Ministero che sarebbe incomprensibile considerare ancora oggi inapplicabile una norma prevista appositamente per consentire agli operatori del settore di assumere con urgenza personale occasionale in particolari ed imprevedibili situazioni produttive ed organizzative, atteso, oltretutto, che il legislatore ha rimesso all'autonomia delle parti contrattuali la definizione e la delimitazione delle speciali circostanze connesse a tale tipo di assunzioni⁸⁹.

Negli ultimi anni, il lavoro extra ha mutato sensibilmente i propri connotati, ed ha visto estendere la propria area d'applicabilità, giungendo in alcuni casi a ricomprendere tutti i servizi del settore Turismo.

Il vigente CCNL Turismo consente l'assunzione di lavoratori extra, oltre che per il banquetting, anche in relazione esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico, quali meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari.

Possono essere assunti per tal via i lavoratori inquadrati nei livelli 4, 5, 6s, 6 e 7.

In diversi casi, la contrattazione integrativa territoriale ha ulteriormente esteso il campo di applicazione della norma.

L'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 stabilisce che dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

Il Ministero del Lavoro ha tuttavia chiarito che, anche per i lavoratori extra, al pari di quanto previsto per la generalità degli altri lavoratori, la comunicazione agli organi del collocamento può avvenire entro cinque giorni dall'assunzione⁹⁰.

⁸⁹ Ministero del Lavoro, nota 24 luglio 1991, n. 5715.

⁹⁰ Ministero del Lavoro, circolare 10 luglio 1995, n. 84, nota 11 aprile 1996, n. 1724.

Inoltre, in base a quanto comunicato dal Ministero del Lavoro, la comunicazione successiva all'assunzione può riguardare anche i lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia⁹¹.

Nel silenzio del Ministero, si ritiene che la modulistica da utilizzare sia la stessa normalmente in uso per la generalità delle assunzioni⁹².

Inoltre, il CCNL Turismo prevede che le imprese comunichino quadrimestralmente al Centro di servizio gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di lavoratori extra.

Sino al 1994, il CCNL Turismo attribuiva alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale il compito di determinare la retribuzione spettante ai lavoratori extra. Tuttavia, tale contrattazione si svolgeva effettivamente solo in una minoranza di località, Inoltre, alcuni organi di vigilanza avevano affermato la impossibilità di avvalersi dei lavoratori extra in mancanza di un'apposita previsione contrattuale.

Per evitare il verificarsi di situazioni di stallo, sono stati quindi concordati dei valori retributivi nazionali, immediatamente applicabili qualora la contrattazione integrativa territoriale non abbia disciplinato la materia.

Attualmente, a meno di diversa previsione della contrattazione integrativa territoriale o condizioni di miglior favore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è così determinato.

livello	da gen 1999	da gen 2000	da gen 2001
4	17.875	18.486	19.402
5	17.038	17.623	18.500
6s	16.311	16.867	17.700
6	16.089	16.640	17.467

⁹¹ Ministero del Lavoro, circolare 16 gennaio 1997, n. 8.

⁹² allegato A al decreto ministeriale 20 dicembre 1995 (Gazzetta Ufficiale 5 aprile 1996, n. 81).

7	15.083	15.598	16.371
---	--------	--------	--------

Il compenso orario di cui sopra è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

E' appena il caso di sottolineare come il lavoro extra, pur assumendo alcune delle sembianze del lavoro autonomo, rimane essenzialmente un rapporto di lavoro dipendente. Ciò significa che la retribuzione dei lavoratori extra deve essere assoggettata al prelievo contributivo e fiscale al pari di quanto accade per la generalità dei lavoratori dipendenti. Pertanto, deve considerarsi illegittima la prassi di inquadrare le prestazioni dei lavoratori extra al pari delle collaborazioni occasionali o delle collaborazioni coordinate e continuative, limitandosi ad assoggettare i relativi compensi alla ritenuta d'acconto, senza ulteriori prelievi contributivi e fiscali.

Una notazione specifica va dedicata alla successione dei rapporti di lavoro extra nel tempo. Le aziende che si avvalgono frequentemente di prestazioni extra sanno bene come uno dei principali problemi sia costituito dalla necessità di assumere lo stesso lavoratore in una pluralità di occasioni, a volte concentrate in un periodo di tempo molto ristretto.

E' questo il caso di alcuni periodi dell'anno in cui si intensificano i classici banchetti (ad esempio, per i matrimoni o le prime comunioni) o di eventi particolari quali meeting e congressi, che possono anche non esaurirsi nello spazio di una sola giornata.

In proposito, la disciplina di legge non è univoca e, per dormire sonni tranquilli, occorre agire con prudenza ed equilibrio. In genere, non si ritiene applicabile al lavoro extra la regola valida per i contratti a tempo determinato, in base alla quale quando il lavoratore sia riassunto entro un periodo di dieci ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi, il contratto si

considera a tempo indeterminato fin dalla data della prima assunzione del lavoratore⁹³.

Ma non è da escludere la possibilità che tale principio venga comunque applicato in presenza di una pluralità di assunzioni successive intese ad eludere il criterio generale in base al quale il rapporto di lavoro si reputa a tempo indeterminato tranne che per le eccezioni esplicitamente individuate dalla legge.

Pertanto, l'accorgimento migliore è quello di far ruotare quanto più possibile le assunzioni del personale, in modo da soddisfare le esigenze aziendali senza rischiare di incappare nella rivendicazione di assunzione a tempo indeterminato.

Inoltre, non va tralasciato di ricordare come la contrattazione collettiva abbia prodotto, accanto agli extra, anche altre forme di rapporto di lavoro, cui a volte è più corretto (e può risultare più conveniente) operare ricorso.

Anche sul versante amministrativo, il lavoro extra presenta alcune particolarità. Le prestazioni dei lavoratori extra devono risultare da separati libri matricola⁹⁴. E' possibile utilizzare, in luogo del regolamentare libro matricola, appositi fogli meccanizzati. A tal fine, è necessario richiedere all'INAIL un'apposita autorizzazione⁹⁵.

E' confermato l'obbligo di consegnare il prospetto paga ai lavoratori extra. Tuttavia, qualora la prestazione lavorativa venga resa per più giornate nel corso dello stesso mese, il prospetto paga può essere consegnato al momento del pagamento della retribuzione relativa alla somma delle prestazioni effettuate nell'intero mese di riferimento⁹⁶.

In merito alla registrazione sul libretto di lavoro dei singoli periodi di occupazione il Ministero del Lavoro ha condiviso i problemi di pratica attuazione che derivano dall'applicazione della norma di

⁹³ articolo 2, legge 18 aprile 1962, n. 230.

⁹⁴ Ministero del Lavoro, lettera circolare 21 febbraio 1984.

⁹⁵ articolo 26, decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Gazzetta Ufficiale 13 ottobre 1965, n. 257, supplemento ordinario).

⁹⁶ Ministero del Lavoro, lettera circolare 11 maggio 1994.

carattere generale e si è riservato di fornire chiarimenti, sino ad oggi non formulati⁹⁷.

⁹⁷ Ministero del Lavoro, lettera circolare 11 maggio 1994.

BIBLIOGRAFIA

Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo 22 gennaio 1999

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo 6 ottobre 1994

Autori vari, *TuttoLavoro*, Indicalia, Roma, 1999

Autori vari, *Agenda per l'amministrazione del personale*, Jandi Sapi editori, Roma, 1999

Paride Bertozzi, Alfredo Trenta, *Manuale di Amministrazione del Personale*, IPSOA, 1997

Massimo Viceconte, *Il contratto di lavoro a termine*, Giappichelli editore, Torino, 1994

Francesco Liso, Mario Rusciano, *La revisione della normativa sul rapporto di lavoro*, volume II, Guida editori, Napoli, 1987

Domenico Napoletano, Giuseppe Napoletano, *Le leggi sul lavoro commentate*, Jandi Sapi editori, Roma, 1982

Diritto e Pratica del Lavoro

Lavoro e Previdenza oggi

Massimario di Giurisprudenza del Lavoro

Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro

Repertorio del Foro Italiano

Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro

Turismo d'Italia - Hotel restaurant

LE GUIDE DEGLI ALBERGHI

La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza

La prevenzione incendi: il registro dei controlli

Diritti d'autore ed imposta spettacoli

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera

Il collocamento obbligatorio nella giurisprudenza e nella prassi

La flessibilità del mercato del lavoro: contratti a termine, lavoro extra, lavoro interinale

Il codice del lavoro nel turismo: le leggi più importanti aggiornate ed ordinate per materia

ANNOTAZIONI

finito di stampare nel mese di gennaio 2000