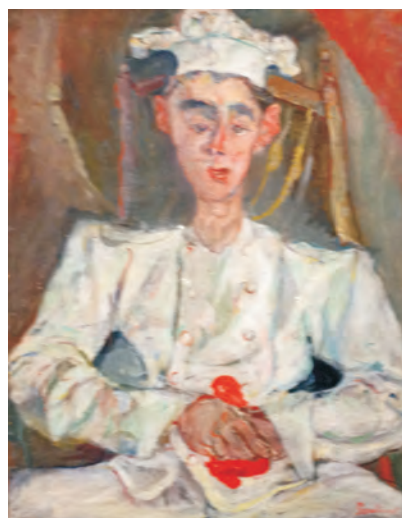


LA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TERMINE NEL SETTORE TURISMO



Alessandro Massimo Nucara
Angelo Giuseppe Candido
Andrea Giovanni Serra

in collaborazione con





LA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TERMINE NEL SETTORE TURISMO

novembre 2012

di

Alessandro Massimo Nucara

Angelo Giuseppe Candido

Andrea Giovanni Serra

in collaborazione con



Federalberghi

LA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI A TERMINE
NEL SETTORE TURISMO

novembre 2012

di

Alessandro Massimo Nucara

Angelo Giuseppe Candido

Andrea Giovanni Serra

Impaginazione e grafica: Noemi Moauro

Immagini di copertina: *Le Petit Pâtissier*, *Le Garçon d'étage*, *Garçon d'honneur*, di Chaïm Soutine, esposti a Parigi, al Musée de l'Orangerie

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi, Formazione e Promozione Turistico
Alberghiera "Giovanni Colombo"

00187 Roma - via Toscana 1

Copyright © 2012 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

INDICE

1.	premessa	5
2.	funzione dell'intervallo tra due contratti a termine	5
3.	evoluzione della normativa	6
4.	novità recenti	6
4.1	attività stagionali, individuate dalla legge e dalla contrattazione	7
4.2	ulteriori casi individuati dalla contrattazione	8
4.2.1	esigenze temporanee o contingenti	9
4.2.2	nuove attività	9
4.2.3	sostituzione e affiancamento	9
4.2.4	stagionalità	9
4.2.5	cause di forza maggiore	10
5.	durata dell'accordo	10
6.	l'istanza di interpello presentata da Federalberghi	10
7.	la risposta del Ministero del lavoro	10
8.	sfera di applicazione dell'interpello	11
9.	il testo dell'accordo 21 novembre 2012	12
10.	l'interpello di Federalberghi	13
11.	la risposta del Ministero del lavoro	14
12.	il comunicato stampa di Federalberghi	16
13.	rassegna stampa	17
14.	i lavoratori dipendenti nel settore turismo	19
15.	estratto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010	20
16.	decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368	26
17.	le Guide degli alberghi	39

<p>Federalberghi offre ai propri soci una tutela a 360° che comprende rappresentanza istituzionale, relazioni sindacali, consulenza, informazione, opportunità di business, convenzioni per ottenere sconti e agevolazioni, finanziamenti per la formazione, studi e ricerche, sicurezza sul lavoro, assistenza sanitaria, previdenza complementare ... e tanto altro.</p>	 www.hotrec.org	 ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO www.ebnt.it	 www.federalberghi.it	
 www.turismoditalia.it	 www.italyhotels.it	 BUONIVACANZE ITALIA www.buonivacanze.it	 www.10q.it	 www.rhex.it
 www.btc.it	 www.ccitalia.it	 www.cstassisi.eu	 www.isnart.com	 www.adapt.it
 www.consorzioconoe.it	 SISTEMA FORMAZIONE TURISMO www.federalberghi.it	 www.fondoforte.it	 www.cfmt.it	 www.fondir.it
 www.uniter-italia.com	 FONDO ASSISTENZA SANITARIA TURISMO www.fondofast.it	 www.quas.it	 www.fasdac.it	 www.fondofonte.it
 www.fondonegri.it	 www.avisautonoloeggio.it	 www.idealstandard.it	 www.loitomatica.it	
 www.metaenergia.it	 www.resbd.com	 www.scfitalia.it	 www.siae.it	 www.impresasemplice.it
 www.unogas.it	 energia positiva www.vimar.com	 www.zurich.it	<p>Vuoi saperne di più sul sistema Federalberghi? Rivolgiti con fiducia ad una delle 153 associazioni territoriali e regionali degli albergatori aderenti a Federalberghi. I recapiti sono disponibili sul sito www.federalberghi.it</p>	

1. premessa

Il 21 novembre 2012, Federalberghi e le altre organizzazioni imprenditoriali stipulanti il CCNL Turismo oggi hanno sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali Filcams - CGIL, Fisascat - CISL e Uiltucs - UIL relativo alla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel settore turismo.

L'accordo stabilisce che la durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in 20 giorni (30 per i contratti di durata superiore a sei mesi), per tutte le fattispecie che, ai sensi del CCNL Turismo, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato.

Il 22 novembre 2012, il Ministero del lavoro, su istanza di Federalberghi, ha fornito ulteriori importanti chiarimenti sull'argomento.

In particolare, il Ministero ha chiarito che le fattispecie a suo tempo esentate dal tetto dei 36 mesi in virtù di un accordo collettivo beneficiano anche della riduzione a venti o trenta giorni della durata minima dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo, senza necessità di ulteriori interventi della contrattazione stessa.

Di seguito si inquadrano i tratti generali della problematica e i contenuti dell'accordo e dei chiarimenti ministeriali.

2. funzione dell'intervallo tra due contratti a termine

Secondo la disciplina "storica" del contratto di lavoro a tempo determinato, dettata dalla legge 18 aprile 1962, n. 230, il contratto di lavoro si reputava a tempo indeterminato salvo eccezioni tassativamente elencate dal legislatore.

Lo sfavore dell'ordinamento giuslavoristico italiano nei confronti del contratto a termine è ancor oggi confermato, seppur in forma attenuata, dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, ai sensi del quale <<il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro>>.

Uno degli strumenti tradizionalmente utilizzati dal legislatore italiano al fine di contenere il ricorso al contratto a tempo determinato, è per l'appunto costituito dall'obbligo di rispettare un intervallo di tempo tra la fine di un rapporto di lavoro a tempo determinato e l'inizio del successivo.

3. evoluzione della normativa

L'articolo 2 della legge n. 230 del 1962, recante la prima disciplina organica del contratto a tempo determinato, stabiliva che <<il contratto si considera a tempo indeterminato quando il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di quindici ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata rispettivamente inferiore o superiore a sei mesi e, in ogni caso, quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge>>.

La durata dell'intervallo fu ridotta ad opera dell'articolo 12 della legge 24 giugno 1997, n. 196 (cosiddetto "pacchetto Treu"), ai sensi del quale <<qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato>>. Con la stessa norma, veniva abrogata la precisazione di carattere generale volta a sanzionare <<le assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge>>.

Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che ha dettato una riforma complessiva della disciplina del contratto a tempo determinato, all'articolo 5 ha confermato la misura minima dell'intervallo, sia pur con una formulazione diversa, che tra l'altro chiariva la durata dell'intervallo da rispettare nel caso di contratto di durata esattamente eguale a sei mesi: <<qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato>>.

4. novità recenti

Recentemente, la disciplina della materia è stata innovata in senso peggiorativo. L'articolo 1, comma 9, lettera g) della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cosiddetta riforma "Fornero") ha infatti elevato a sessanta o novanta giorni l'intervallo di tempo da rispettare nella successione di due contratti a tempo determinato di durata rispettivamente fino a sei mesi o superiore a sei mesi¹.

Successivamente, il Parlamento, accogliendo le istanze di Federalberghi, ha parzialmente corretto tale impostazione².

Più precisamente, in sede di conversione del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83 (cosiddetto "decreto crescita"), è stato approvato l'articolo 46-

¹ cfr. circolare Federalberghi n. 180 del 2012

² cfr. circolare Federalberghi n. 191 del 2012

bis, comma 1, lettera a), ai sensi del quale la durata dell'intervallo è ridotta a venti giorni e trenta giorni per un insieme di fattispecie, tra cui:

- le attività di cui al comma 4-ter dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001;
- i casi previsti dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4.1 attività stagionali, individuate dalla legge e dalla contrattazione

La funzione originaria del comma 4 ter dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001 era unicamente quella di individuare le ipotesi per le quali non è prevista la trasformazione automatica del contratto di lavoro in contratto a tempo indeterminato a seguito della stipula di una pluralità di rapporti di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore che abbiano complessivamente superato i trentasei mesi.

Una prima fattispecie individuata dal citato comma 4 ter è costituita dalle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

Tra queste sono contemplate le attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.

Una seconda fattispecie richiamata dal comma 4 ter è costituita dalle attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Federalberghi e le altre organizzazioni stipulanti il CCNL Turismo, in applicazione della facoltà loro conferita dal citato comma 4 ter, hanno a suo tempo individuato le seguenti fattispecie³:

- 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;

³ cfr. circolari Federalberghi n. 172 del 2008 e n. 48 del 2010

- casi in cui il datore di lavoro 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.

Ai sensi dell'articolo 46 bis, comma 1, lettera a), del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, le suddette ipotesi - individuate dalla contrattazione collettiva al fine di escludere il vincolo dei trentasei mesi - sono utili anche al fine di individuare i casi in cui la durata minima dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in venti o trenta giorni.

4.2 ulteriori casi individuati dalla contrattazione

La seconda parte del citato articolo 46 bis affida alle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative il compito di individuare ulteriori casi in cui la durata minima dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissata in venti o trenta giorni.

Le organizzazioni stipulanti il CCNL Turismo, con l'accordo del 21 novembre 2012, considerando l'andamento strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici, nonché l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato, hanno esercitato la delega di legge al fine di plasmare le regole generali, adattandole alle specificità del settore.

Con tale intento, l'accordo ha previsto che, nel settore turismo, la durata dell'intervallo in argomento sia fissata in venti giorni (trenta per i contratti di durata superiore a sei mesi), per tutte le fattispecie che, ai sensi e per gli effetti del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successive modifiche ed integrazioni, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale.

Nel ricordare che, secondo quanto stabilito dall'articolo 78 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, nel nostro settore è consentito il ricorso al lavoro a tempo determinato "in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato" e, pertanto, in tutti i casi in cui vi sia una ragione di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibile alla ordinaria attività del datore di lavoro, come recita il comma 1, articolo 1, decreto legislativo n. 368 del 2001, richiamiamo le fattispecie espressamente richiamate dallo stesso CCNL.

4.2.1 esigenze temporanee o contingenti

Ai sensi dell'articolo 79 CCNL Turismo, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività.

4.2.2 nuove attività

L'articolo 80 del CCNL Turismo prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato in relazione alla fase di avvio di nuove attività necessari per la messa a regime dell'organizzazione aziendale, comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

4.2.3 sostituzione e affiancamento

A norma dell'articolo 81 del CCNL Turismo rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

4.2.4 stagionalità

Come sopra accennato, i termini ridotti si applicano, altresì, alle ipotesi di cui agli articoli 82 (ipotesi legate alla stagionalità definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525) e 83 (intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno).

4.2.5 cause di forza maggiore

L'articolo 84 del CCNL Turismo prevede che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

5. durata dell'accordo

L'accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto il 30 giugno 2013.

6. l'istanza di interpello presentata da Federalberghi

Federalberghi ha interpellato la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro chiedendo di confermare ufficialmente, anche al fine della riduzione dell'intervallo in argomento, l'immediata operatività di quanto la contrattazione collettiva ha disposto in passato ai sensi dall'articolo 5, comma 4 ter, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

In altri termini, si è chiesto di confermare che le fattispecie a suo tempo esentate dal tetto dei 36 mesi in virtù di un accordo collettivo beneficiano anche della riduzione a venti o trenta giorni della durata minima dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo, senza necessità di ulteriori interventi della contrattazione stessa.

7. la risposta del Ministero del lavoro

Secondo il Ministero del lavoro, è possibile ritenere che gli intervalli tra due contratti a tempo determinato possano ritenersi ex lege ridotti per tutte le ipotesi indicate dall'articolo 5, comma 4 ter, del decreto legislativo n. 368 del 2001 e pertanto anche in tutte le ipotesi di attività stagionale già individuate dalle parti sociali in applicazione dello stesso 4 ter.

Precisa inoltre il Ministero che ogni eventuale disciplina adottata in sede collettiva anteriormente all'entrata in vigore delle modifiche normative ai sensi dell'articolo 5, comma 4 ter, può ritenersi pienamente efficace anche ai fini della individuazione delle ipotesi di riduzione degli intervalli tra due contratti a tempo determinato.

In termini operativi ne consegue che, per il settore turismo, anche in assenza dell'accordo del 21 novembre 2012, l'intervallo ridotto sarebbe stato comunque applicabile alle seguenti fattispecie, già individuate ai

sensi dell'accordo del 12 giugno 2008 e del CCNL Turismo 20 febbraio 2010⁴:

- 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 di lavoro 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.

8. sfera di applicazione dell'interpello

Il principio sancito dall'interpello opera senza limitazioni temporali. Pertanto, la riduzione della durata dell'intervallo nei casi previsti dagli articoli 87, 82 e 93 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, trova applicazione:

- a decorrere dall'entrata in vigore dell'articolo 46-bis, comma 1, lettera a) del "decreto crescita", e, dunque, dall'11 agosto 2012;
- senza limitazioni temporali future, e, dunque, anche oltre il 30 giugno 2013.

⁴ cfr. circolari Federalberghi n. 172 del 2008 e n. 48 del 2010

**ACCORDO SULLA DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE
DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO NEL SETTORE TURISMO**

(ai sensi dell'art. 46 bis, c. 1, lett. a, d.l. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in l. 7 agosto 2012, n. 134)

Il giorno 21 del mese di novembre 2012, in Roma,

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi - FIPE;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;

con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS - UIL;

visti

- l'accordo del 12 giugno 2008 e il CCNL Turismo del 20 febbraio 2010;

- la legge 28 giugno 2012, n. 92 e la legge 7 agosto 2012, n. 134;

considerati

- l'andamento strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici;

- l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato;

- quanto previsto dalle nuove disposizioni di legge concernenti la disciplina della durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo, che affidano alle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative il compito di plasmare le regole generali adattandole alle specificità settoriali, territoriali ed aziendali;

stabiliscono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale,

che l'intervallo di cui alla lettera a) del comma 1 dell'articolo 46 bis del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 134, è fissato in venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi per tutte le fattispecie che, ai sensi e per gli effetti del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successive modifiche ed integrazioni, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale.

Il presente accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto ~~sino~~ al 30 giugno 2013. Entro tale data le parti si incontreranno per verificare le condizioni dell'eventuale continuità applicativa dell'intesa.

Le parti, nel riservarsi di effettuare ulteriori approfondimenti nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL Turismo, si impegnano in ogni caso ad incontrarsi tempestivamente qualora intervenga una modifica della disciplina legislativa, per assumere le conseguenti decisioni.

[Area containing multiple handwritten signatures of the parties involved in the agreement.]

Roma, 5 novembre 2012

Prot . n. 809 / AGC

SPETT.LE
DIREZIONE GENERALE
PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA
MINISTERO DEL LAVORO
VIA FLAVIA, 6
00185 ROMA

Oggetto: istanza di interpello ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 – contratto a tempo determinato.

L'articolo 1, comma 9, lettera h) della legge 28 giugno 2012, n. 92 ha elevato a sessanta o novanta giorni l'intervallo di tempo da rispettare nella successione di due contratti a tempo determinato di durata rispettivamente fino a sei mesi o superiore a sei mesi, individuando i casi in cui tale intervallo può essere ridotto rispettivamente a venti o trenta giorni.

L'articolo 46-bis, comma 1, lettera a) del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, ha previsto che i termini ridotti sopra riportati trovino applicazione anche con riferimento alle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 nonché per le attività di cui al comma 4 ter dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001 e in ogni altro caso previsto dai contratti collettivi stipulati ad ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In attesa che la contrattazione collettiva, ad ogni livello, svolga le ulteriori funzioni ad essa demandate, si ritiene opportuno richiedere che codesta Direzione confermi l'immediata operatività della norma stessa per la parte riferita al citato comma 4 ter.

In applicazione di tale previsione, Federalberghi e le altre organizzazioni comparativamente più rappresentative hanno sottoscritto l'Avviso comune 12 giugno 2008, successivamente trasposto nel vigente CCNL Turismo 20 febbraio 2010 con il quale, in considerazione del sostanziale e imprescindibile collegamento esistente nel settore tra occupazione e andamento dei flussi di clientela, hanno recepito la nozione turistica di stagionalità, nella quale sono tenuti in considerazione i diversi aspetti ciclici, climatici, festivi, feriali, fieristici ecc., qualificando come stagionali i contratti stipulati a fronte di:

- 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.

Il CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ha inoltre assimilato a tali ipotesi, per gli effetti di cui al richiamato comma 4 ter, anche i casi in cui il datore di lavoro 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.

Ad avviso della scrivente Federazione le suddette fattispecie, come elencate dagli articoli 87, 82 e 83 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010 (allegati), rientrano tra quelle richiamate dal citato articolo 46 bis. Considerata l'importanza della materia, si richiede pertanto di confermare che, con riferimento ai contratti a tempo determinato riconducibili ai predetti articoli, l'intervallo di tempo che deve intercorrere tra due diversi contratti a tempo determinato è pari a venti o trenta giorni, a seconda che la durata di tali contratti sia fino a sei mesi o superiore a sei mesi.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
(Alessandro Massimo Nucara)

22 novembre 2012



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0021779

Alla Federalberghi

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004- contratto a tempo determinato ex D.Lgs. n. 368/2001 – modifiche alla disciplina degli intervalli, L. n. 92/2012 e D.L. n. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012).

La Federalberghi ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 1, comma 9 lett. h), L. n. 92/2012 nella parte in cui, modificando l'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001 ed elevando a 60 e 90 giorni gli intervalli tra due contratti a tempo determinato, individua anche i casi in cui i medesimi intervalli possono essere ridotti rispettivamente a 20 o 30 giorni.

In particolare, l'istante chiede se la disposizione di cui all'art. 46 bis, comma 1, lett a) del D.L. 83/2012 (conv. da L. n. 134/2012) – afferente l'applicabilità della riduzione degli intervalli anche per le attività di carattere stagionale di cui al comma 4 *ter* dell'art. 5 – possa considerarsi immediatamente applicabile anche nelle ipotesi di discipline contrattuali adottate anteriormente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012 e del D.L. n. 83/2012.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione al quesito sollevato occorre muovere dalla lettura dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001 così come riformulato dai recenti interventi normativi.

Nello specifico, l'art. 5, comma 3, ultimo periodo stabilisce che “*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*”.

Il comma 4 *ter* citato, a sua volta, dispone che “*le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che*

saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative”.

In relazione alle citate norme, pertanto, è possibile ritenere che gli intervalli tra due contratti a tempo determinato possano ritenersi *ex lege* ridotti per tutte le ipotesi indicate dall’art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. n. 368/2001 e pertanto anche in tutte le ipotesi di attività stagionale già individuate dalle parti sociali in applicazione dello stesso 4 ter.

Ciò premesso, si ritiene che ogni eventuale disciplina adottata in sede collettiva anteriormente all’entrata in vigore delle modifiche normative ai sensi dell’art. 5, comma 4 ter, possa ritenersi pienamente efficace anche ai fini della individuazione delle ipotesi di riduzione degli intervalli tra due contratti a tempo determinato.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

ADB - 1471

12.il comunicato stampa di Federalberghi

TURISMO: INTERVALLI RIDOTTI PER I CONTRATTI A TERMINE BOCCA: "PIÙ OCCUPAZIONE E PIÙ PRODUTTIVITÀ"

Federalberghi, unitamente alle altre organizzazioni imprenditoriali del turismo, ha raggiunto oggi un accordo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori Filcams/Cgil, Fisascap/Cisl e Uiltucs/Uil sulla riduzione dei termini previsti dalla legge per la successione di due contratti a termine.

L'intesa, riconoscendo il carattere strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici e l'esigenza di preservare il capitale di professionalità costituito dai lavoratori assunti a tempo determinato, prevede che i termini ridotti previsti dalla riforma Fornero per la successione di due contratti a termine (20 o 30 giorni) trovino applicazione per tutti i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi del CCNL Turismo.

L'accordo garantisce a imprese e lavoratori continuità occupazionale, valorizzando il contributo che le parti sociali - attraverso il contratto nazionale del turismo - hanno dato per una regolamentazione del mercato del lavoro efficiente ed equa.

"L'accordo raggiunto oggi sui contratti a termine -afferma il Presidente di Federalberghi, Bernabò Bocca- va nel senso da noi auspicato, permettendo alla contrattazione la capacità di individuare soluzioni valide per i problemi del settore e garantendo più occupazione e maggiore produttività al settore, pur in una congiuntura estremamente difficile".

Lavoro. Con l'intesa sosta di 20 e 30 giorni

Turismo, patti a tempo con intervalli brevi

Giampiero Falasca

Le parti sociali iniziano a muoversi sul tema del contratto a termine, esercitando quelle facoltà che la legge 92/2012 assegna loro in materia.

La riforma del lavoro ha irrigidito la disciplina dei rinnovi dei **contratti a termine**, ma contemporaneamente ha riconosciuto alle parti sociali la possibilità di ridurre l'intervallo di tempo minimo tra un contratto e l'altro. L'operazione non è stata indolore, in quanto è stato introdotto nel sistema un elemento di rigidità di cui pochi avvertivano il bisogno ed è stato scaricato sulle parti sociali l'onere di adoperarsi per attenuare gli effetti di questa nuova normativa.

Il ministero del Lavoro inizialmente sembrava orientato ad intervenire per cambiare la regola, ma poi ha cambiato indirizzo, scegliendo di emanare una circolare (27 del 7 novembre 2012) nella quale si è limitato a ricordare che le parti sociali possono ridurre l'intervallo minimo dalla misura attualmente prevista (60 giorni, per i contratti di durata inferiore o uguale a 6 mesi, 90 giorni per gli altri contratti) ad una meno penalizzante (20 giorni, per la prima ipotesi, e 30 giorni per l'altra) mediante la stipula di accordi collettivi, secondo quanto previsto dalla legge 92/2012 (e dalle modifiche introdotte questa estate con il decreto sviluppo).

Il primo settore che ha imboccato questa strada è il **turismo**. Le organizzazioni sindacali e datoriali, infatti, hanno raggiunto un accordo il quale prevede che tutti i contratti a termine stipulati nel comparto di riferimento dovranno rispettare l'intervallo minimo di 20 o 30 giorni, in luogo di quello più lungo previsto dalla riforma Fornero. Le parti stipulanti motivano la scelta riconoscendo il carattere strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici, nonché l'esigenza di preservare il capitale di professionalità costituito dai lavoratori assunti a tempo determinato.

L'accordo va letto in parallelo con l'**interpello 37 pubblicato ieri dal ministero del Lavoro**, con il quale - sempre per il settore del turismo - è stato precisato

che gli intervalli ridotti di 20 e 30 giorni si applicano, senza necessità di stipulare nuovi accordi collettivi, a tutti i casi di lavoro stagionale, sia se rientranti nelle previsioni del Dpr 1525/1963, sia se individuati da intese collettive siglate prima dell'entrata in vigore della riforma. L'effetto combinato dell'accordo collettivo e dell'interpello (o meglio, della norma che l'interpello ricostruisce in maniera fedele) è che nel comparto del turismo il problema dello stop and go, pur in presenza di regole più penalizzanti rispetto al passato (quando l'intervallo tra due contratti a termine era di 10 o 20 giorni), viene notevolmente ridimensionato.

APPROFONDIMENTO ONLINE

Accordo Federalberghi e interpellì
www.ilssole24ore.com/norme/documenti

LAVORO

**Il turismo «rinnova»
il contratto a termine**

► pagina 28

Un interpello del ministero del lavoro sull'efficacia della deroga introdotta dal dl sviluppo

Stagionali a riassunzione veloce

Per tutte le attività intervallo di 20/30 giorni tra i contratti

DI DANIELE CIRIOLI

Tutte le attività stagionali, non solo quelle ex legge (dpr n. 1525/1963) ma anche quelle qualificate per contratto collettivo, fruiscono del minor intervallo (20/30 giorni invece di 60/90 giorni) tra due successivi contratti a termine. E anche se il contratto collettivo per la qualifica di attività stagionale sia stato sottoscritto prima della riforma Fornero (18 luglio 2012). Lo spiega il ministero del lavoro nell'interpello n. 37/2012. Con interpello n. 36/2012, inoltre, il ministero aggancia la sanzione sulla mancata comunicazione dei contratti di somministrazione all'eventuale termine fissato dai contratti collettivi.

La stretta Fornero. Il primo interpello riguarda la riassunzione a termine. Prima della riforma Fornero (legge n. 92/2012), cioè fino al 17 luglio, era legittima una volta trascorsi dieci giorni dalla scadenza del primo contratto nei rapporti di durata fino a sei mesi e decorsi 20 giorni nei rapporti di durata superiore. La riforma Fornero, dal 18 luglio, ha allungato i termini rispettivamente a 60 e 90 giorni, mentre ha dato facoltà agli accordi interconfederali e di categoria, ovvero in

via delegata a livello decentrato, di prevedere, stabilendo le condizioni, la riduzione dei periodi, rispettivamente, fino a 20 e 30 giorni individuando specifici casi (avvio nuove attività; lancio prodotti ecc.).

Il decreto Sviluppo. Successivamente, in sede di conversione, il dl Sviluppo (dl n. 83/2012) ha esteso i termini ridotti ad altre ipotesi, cioè alle attività stagionali individuate dal comma 4-ter dell'articolo 5 del dlgs n. 368/2001 e ad ogni altro caso individuato dai contratti collettivi. Per estendere la deroga alle attività stagionali, il dl Sviluppo si è servito di una norma già vigente: il citato comma 4-ter introdotto al dlgs n. 368/2001 dalla legge n. 247/2007 (protocollo Welfare). Tale comma individua due categorie di attività stagionali ai fini dell'esonero del tetto di durata massima ai contratti collettivi (36 mesi): a) quelle previste dal dpr n. 1525/1963; b) quelle individuate riconosciute tali da avvisi comuni e/o contratti collettivi. Oggi, pertanto, è possibile che in alcune aziende siano operativi avvisi o accordi che escludono il tetto di 36 mesi qualificando le relative attività come stagionali. E in merito a ciò che Federalberghi ha posto la questione al ministero: se un'azienda è stagionale ai fini dell'esonero del tetto dei

36 mesi in virtù di accordo collettivo, lo è anche ai fini del riconoscimento del minor intervallo nella successione di contratti a termine, atteso che in entrambi i casi si fa riferimento a una stessa norma (comma 4-ter)? La risposta è affermativa: «È possibile ritenere», spiega il ministero, «che gli intervalli tra due contratti a tempo determinato possano ritenersi ex lege ridotti per tutte le ipotesi indicate dall'art. 5, comma 4-ter, del dlgs n. 368/2001 e pertanto anche in tutte le ipotesi di attività stagionale già individuate dalle parti sociali in applicazione dello stesso 4-ter». Ciò anche nell'ipotesi ai accordi sottoscritti prima della legge n. 92/2012 o del dl n. 83/2012.

Interpello n. 36/2012. Sempre Federalberghi ha chiesto al ministero chiarimenti sulla sanzione (da 250 a 1.250 euro) nel caso di mancata o non corretta comunicazione periodica ai sindacati aziendali dei contratti di somministrazione, in relazione a un eventuale termine per l'adempimento fissato dai contratti collettivi. Il ministero ha già chiarito che la sanzione va applicata se la comunicazione non arriva entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Tuttavia, precisa ora, se il contratto collettivo prevede un termine diverso, la sanzione va collegata a questo diverso termine.

14.i lavoratori dipendenti nel settore turismo

categoria	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre	min	max	media
apprendisti	56.738	55.632	56.808	59.529	61.957	71.308	77.745	77.122	67.898	58.280	57.299	57.276	55.632	77.745	63.133
dirigenti	867	874	865	862	871	875	880	869	863	851	831	832	831	880	862
impiegati	100.388	99.742	103.031	110.152	113.851	119.346	119.703	119.386	117.645	109.322	103.888	103.946	99.742	119.703	110.033
operai	630.674	619.738	654.166	724.638	772.365	859.406	890.822	888.977	854.802	719.420	654.154	690.218	619.738	890.822	746.615
quadri	4.286	4.268	4.299	4.392	4.432	4.473	4.435	4.449	4.457	4.412	4.350	4.323	4.268	4.473	4.381
altro	1.125	1.154	1.211	1.214	1.291	1.262	1.249	1.185	1.192	1.185	1.221	1.188	1.125	1.291	1.206
totale	794.078	781.408	820.380	900.787	954.767	1.056.670	1.094.834	1.091.988	1.046.857	893.470	821.743	857.783	781.408	1.094.834	926.230

elaborazioni Federalberghi su dati INPS, dati relativi all'anno 2010

15.estratto dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010

Articolo 78 – Disciplina del lavoro a tempo determinato

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.

(2) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

(3) Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

Articolo 79 – Limiti quantitativi

(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 esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività di cui al successivo articolo 80.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

(2) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

(3) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Articolo 80 – Nuove attività

(1) I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Articolo 81 – Sostituzione e affiancamento

(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 la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

(2) L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

(3) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la

sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

(4) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

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.

Articolo 84 – Cause di forza maggiore

(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 esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 85 - Monitoraggio

(1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

(4) All'atto delle assunzioni a tempo determinato di cui al presente articolo l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento 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.

Articolo 86 – Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

(3) La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di

provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 87 - Disciplina della successione dei contratti

(1) Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, con l'avviso comune 12 giugno 2008 (allegato B), così come integrato dall'accordo del 20 febbraio 2010, hanno convenuto quanto segue:

a) la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001 non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 86;

- nei casi in cui il datore di lavoro 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.

c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 5, comma 4 quater, del decreto legislativo n. 368 del 2001, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 del presente Contratto.

Articolo 88 - Informazioni

(1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

(2) In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Articolo 89 - Formazione

(1) Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

16. decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dalla CES, dall'UNICE e dal CEEP;

Vista la legge 29 dicembre 2000, n. 422, ed, in particolare, l'articolo 1, commi 1 e 3, e l'allegato B;

Vista la deliberazione preliminare del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 giugno 2001;

Acquisiti i pareri delle permanenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 9 agosto 2001;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro degli affari esteri e con il Ministro della giustizia;

Emana il seguente decreto legislativo:

1. Apposizione del termine.

01. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro⁵.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro^{6 7}.

⁵ Comma premesso dal comma 39 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247 e poi così sostituito dalla lettera a) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁶ Comma così modificato dall'articolo 21, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112.

⁷ La Corte costituzionale, con sentenza 08 - 14 luglio 2009, n. 214 (Gazzetta Ufficiale 22 luglio 2009, n. 29, 1^a Serie speciale), ha, fra l'altro, dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 11, sollevate in riferimento agli artt. 76, 77 e 117, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva sentenza 16 - 26 novembre 2009, n. 311 (Gazzetta Ufficiale 9 dicembre 2009, n. 49, 1^a Serie speciale), ha dichiarato manifestamente infondate le

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle ragioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel limite complessivo del 6 per cento del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva⁸.

2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto dal comma 1-bis relativamente alla non operatività del requisito della sussistenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo^{9 10}.

3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

2. Disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali.

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia

questioni di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 11, sollevate in riferimento agli artt. 76, 77, e 117, primo comma, della Costituzione. La Corte, con altra ordinanza 22 - 24 febbraio 2010, n. 65 (Gazzetta Ufficiale 3 marzo 2010, n. 9, 1^a Serie speciale), ha dichiarato manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 11, sollevata in riferimento agli artt. 76, 77 e 117, primo comma, della Costituzione.

⁸ Comma aggiunto dalla lettera b) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁹ Comma così modificato dalla lettera c) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁰ Sull'applicabilità delle disposizioni contenute nel presente comma vedi il comma 6 dell'articolo 3, decreto legge 30 aprile 2010, n. 64.

luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al quindici per cento dell'organico aziendale che, al 1° gennaio dell'anno a cui le assunzioni si riferiscono, risulti complessivamente adibito ai servizi sopra indicati. Negli aeroporti minori detta percentuale può essere aumentata da parte delle aziende esercenti i servizi aeroportuali, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, su istanza documentata delle aziende stesse. In ogni caso, le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente articolo.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversamente distribuiti e nella percentuale non superiore al 15 per cento dell'organico aziendale, riferito al 1° gennaio dell'anno cui le assunzioni si riferiscono. Le organizzazioni sindacali provinciali di categoria ricevono comunicazione delle richieste di assunzione da parte delle aziende di cui al presente comma^{11 12}.

3. Divieti.

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di

¹¹ Comma aggiunto dal comma 558 dell'articolo 1, legge 23 dicembre 2005, n. 266.

¹² La Corte costituzionale, con sentenza 08 - 14 luglio 2009, n. 214 (Gazzetta Ufficiale 22 luglio 2009, n. 29, 1^a Serie speciale), ha, fra l'altro, dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 2, comma 1-bis, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo comma, 101, 102 e 104 della Costituzione.

integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine¹³;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

4. Disciplina della proroga.

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 1-bis, non può essere oggetto di proroga¹⁴.

4-bis. Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine.

1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni^{15 16}.

¹³ per l'interpretazione autentica delle norme contenute nella presente lettera vedi l'articolo 3-bis, decreto legge 11 giugno 2002, n. 108, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

¹⁴ Comma aggiunto dalla lettera d) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92.

¹⁵ Articolo aggiunto dal comma 1-bis dell'articolo 21, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione. Successivamente, la Corte costituzionale, con sentenza 8-14 luglio 2009, n. 214 (Gazzetta Ufficiale 22 luglio 2009, n. 29 - Prima serie speciale) ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente articolo.

¹⁶ La Corte costituzionale, con sentenza 08 - 14 luglio 2009, n. 214 (Gazzetta Ufficiale 22 luglio 2009, n. 29, 1ª Serie speciale), ha dichiarato inammissibili le questioni di

5. Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti.

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini ¹⁷.

2-bis. Nelle ipotesi di cui al comma 2, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine, indicando altresì la durata della prosecuzione. Le modalità di comunicazione sono fissate con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da

legittimità costituzionale dell'articolo 4-bis, sollevate in riferimento agli artt. 3, 10, 11, 24, 111, 117, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva sentenza 16 - 26 novembre 2009, n. 311 (Gazzetta Ufficiale 9 dicembre 2009, n. 49, 1^a Serie speciale), ha dichiarato manifestamente inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'articolo 4-bis, introdotto dall'articolo 21, comma 1-bis del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 sollevate in riferimento agli artt. 3, 4, 11, 24, 35, 41, 43, 53, 101, 102, 104, 111, primo comma, e 117, primo comma, della Costituzione. La Corte, con successiva ordinanza 25 - 28 gennaio 2010, n. 24 (Gazzetta Ufficiale 3 febbraio 2010, n. 5, 1^a Serie speciale), ha dichiarato manifestamente inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 4-bis, come introdotto dall'articolo 21, comma 1-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sollevata in riferimento agli artt. 3, primo comma, 24, primo comma, 111, primo comma, e 117, primo comma, della Costituzione. La Corte, con altra ordinanza 22 - 24 febbraio 2010, n. 65 (Gazzetta Ufficiale 3 marzo 2010, n. 9, 1^a Serie speciale), ha dichiarato, fra l'altro, manifestamente inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 4-bis, introdotto dall'articolo 21, comma 1-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 sollevata, in riferimento agli artt. 3, primo comma, 24, secondo comma, 101, 102, secondo comma, e 117, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con altra ordinanza 6 - 15 ottobre 2010, n. 297 (Gazzetta Ufficiale 20 ottobre 2010, n. 42, 1^a Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità della questione di legittimità costituzionale dell'articolo 4-bis, introdotto dall'articolo 21, comma 1-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sollevata dal Tribunale di Tempio Pausania.

¹⁷ Comma così modificato prima dal comma 40 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247 e poi dalla lettera e) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1, legge n. 247/2007.

adottare entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente disposizione¹⁸.

3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di sessanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. I contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 1-bis, possono prevedere, stabilendone le condizioni, la riduzione dei predetti periodi, rispettivamente, fino a venti giorni e trenta giorni nei casi in cui l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato: dall'avvio di una nuova attività; dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico; dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo; dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente. In mancanza di un intervento della contrattazione collettiva, ai sensi del precedente periodo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvede a individuare le specifiche condizioni in cui, ai sensi del periodo precedente, operano le riduzioni ivi previste. I termini ridotti di cui al primo periodo 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 nazionale¹⁹.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi,

¹⁸ Comma aggiunto dalla lettera f) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92. In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 10 ottobre 2012.

¹⁹ Comma così modificato dalle lettere g) ed h) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dalla lettera a) del comma 1 dell'articolo 46-bis, decreto legge 22 giugno 2012, n. 83, nel testo integrato dalla legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134.

indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma 1-bis dell'articolo 1 del presente decreto e del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonchè nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato²⁰.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonchè di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative²¹.

4-quater. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine²².

²⁰ Comma aggiunto dal comma 40 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247 e poi così modificato prima dall'articolo 21, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 e poi dalla lettera i) del comma 9 dell'articolo 1, legge 28 giugno 2012, n. 92. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 del citato articolo 1, legge n. 247/2007.

²¹ Comma aggiunto dal comma 40 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

²² Comma aggiunto dal comma 40 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247 e poi così modificato dall'articolo 21, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 del

4-quinquies. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali²³.

4-sexies. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro²⁴.

6. Principio di non discriminazione.

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

7. Formazione.

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

citato articolo 1. Vedi, anche, il comma 6, articolo 36, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inserito dall'articolo 17, comma 26, lettera d), decreto legge 1° luglio 2009, n. 78.

²³ Comma aggiunto dal comma 40 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. Vedi, anche, il comma 6, articolo 36, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inserito dall'articolo 17, comma 26, lettera d), decreto legge 1° luglio 2009, n. 78.

²⁴ Comma aggiunto dal comma 40 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. Vedi, anche, il comma 6, articolo 36, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inserito dall'articolo 17, comma 26, lettera d), decreto legge 1° luglio 2009, n. 78.

8. Criteri di computo.

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

9. Informazioni.

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.

2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

10. Esclusioni e discipline specifiche.

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) i contratti di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni;

b) i contratti di formazione e lavoro;

c) i rapporti di apprendistato, nonché le tipologie contrattuali legate a fenomeni di formazione attraverso il lavoro che, pur caratterizzate dall'apposizione di un termine, non costituiscono rapporti di lavoro;

c-bis) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 8 marzo 2006, n. 139, non costituiscono rapporti di impiego con l'Amministrazione²⁵.

2. Sono esclusi dalla disciplina del presente decreto legislativo i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375.

3. Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i

²⁵ Lettera aggiunta dal comma 12 dell'articolo 4, legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 36 della stessa legge n. 183/2011.

sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione dell'assunzione deve essere effettuata al centro per l'impiego entro il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo²⁶.

4. In deroga a quanto previsto dall'articolo 5, comma 4-bis, è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile. Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo, salvo per quanto concerne le previsioni di cui agli articoli 6 e 8²⁷.

4-bis. Stante quanto stabilito dalle disposizioni di cui all' articolo 40, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, all' articolo 4, comma 14-bis, della legge 3 maggio 1999, n. 124, e all' articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono altresì esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto²⁸.

4-ter. Nel rispetto dei vincoli finanziari che limitano, per il Servizio sanitario nazionale, la spesa per il personale e il regime delle assunzioni, sono esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato del personale sanitario del medesimo Servizio sanitario nazionale, ivi compresi quelli dei dirigenti, in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza. La proroga dei contratti di cui al presente comma non costituisce nuova assunzione. In ogni caso non trova applicazione l'articolo 5, comma 4-bis²⁹.

²⁶ Comma così modificato dal comma 2 dell'articolo 18, decreto legge 9 febbraio 2012, n. 5, come sostituito dalla legge di conversione 4 aprile 2012, n. 35.

²⁷ Comma così modificato dal comma 41 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

²⁸ Comma aggiunto dal comma 18 dell'articolo 9, decreto legge 13 maggio 2011, n. 70, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

²⁹ Comma aggiunto dal comma 5 dell'articolo 4, decreto legge 13 settembre 2012, n. 158, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189.

5. Sono esclusi i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli.

6. Restano in vigore le discipline di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, all'articolo 10 della legge 8 marzo 2000, n. 53, ed all'articolo 75 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

7. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato stipulato ai sensi dell'articolo 1, comma 1, è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi. Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;

b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;

c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi³⁰;

d) con lavoratori di età superiore a 55 anni³¹.

8. [Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie di cui al comma 7, di durata non superiore ai sette mesi, compresa la eventuale proroga, ovvero non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. La esenzione di cui al precedente periodo non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi]³².

9. [È affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, la individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente a favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio

³⁰ Lettera così sostituita dal comma 41 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

³¹ Lettera così sostituita dal comma 41 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

³² Comma abrogato dal comma 41 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1.

1987, n. 56. I lavoratori assunti in base al suddetto diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223]³³.

10. [In ogni caso il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso]³⁴.

11. Abrogazioni e disciplina transitoria.

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo³⁵.

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro³⁶.

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

³³ Comma abrogato dal comma 41 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 (Gazzetta Ufficiale 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma.

³⁴ Comma abrogato dal comma 41 dell'articolo 1, legge 24 dicembre 2007, n. 247. Vedi, anche, i commi 43, 92 e 94 dello stesso articolo 1. La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 (Gazzetta Ufficiale 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma.

³⁵ La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 (Gazzetta Ufficiale 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui abroga l'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

³⁶ La Corte costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 (Gazzetta Ufficiale 12 marzo 2008, n. 12, Prima serie speciale), ha dichiarato, tra l'altro, l'illegittimità del presente comma, nella parte in cui detta la disciplina transitoria in riferimento all'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5³⁷.

12. Sanzioni.

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

³⁷ La Corte costituzionale, con sentenza 08 - 14 luglio 2009, n. 214 (Gazzetta Ufficiale 22 luglio 2009, n. 29, 1^a Serie speciale), ha, fra l'altro, dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 11, sollevate in riferimento agli artt. 76, 77 e 117, primo comma, della Costituzione. La stessa Corte, con successiva sentenza 16 - 26 novembre 2009, n. 311 (Gazzetta Ufficiale 9 dicembre 2009, n. 49, 1^a Serie speciale), ha dichiarato manifestamente infondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 11, sollevate in riferimento agli artt. 76, 77, e 117, primo comma, della Costituzione. La Corte, con altra ordinanza 22 - 24 febbraio 2010, n. 65 (Gazzetta Ufficiale 3 marzo 2010, n. 9, 1^a Serie speciale), ha dichiarato manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 1, comma 1, e 11, sollevata in riferimento agli artt. 76, 77 e 117, primo comma, della Costituzione.

17.le Guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

L'albergo impresa, 1990

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992

Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993

Per una politica del turismo, 1993

Ecologia in albergo, 1993

Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993

La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993

Il turismo culturale in Italia, 1993

Il turismo marino in Italia, 1993

Serie storica dei minimi retributivi, 1993

Il finanziamento delle attività turistiche, 1994

Igiene e sanità negli alberghi, 1994

Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994

La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995

Il franchising nel settore alberghiero, 1995

La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997

Il lavoro temporaneo, 1997

Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997

Il collocamento obbligatorio, 1998

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999

Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003

La flessibilità del mercato del lavoro, 2000

Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000

Federalberghi

Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 – 2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002 Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 – 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Repertorio dei percorsi formativi universitari per il settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 – 2010
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009

Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 – 2010
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010
Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010
Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 – 2011
La contrattazione di secondo livello nel settore turismo, 2011
Misure per l'incremento della produttività del lavoro, 2011
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011
Il lavoro accessorio nel turismo - quinta edizione, 2011
Gli stage nel settore turismo - ed. speciale progetto RE.LA.R., 2011
L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011
Gli stage nel settore turismo - quarta edizione, 2004 - 2011
La sicurezza antincendio negli alberghi italiani, 2011
Metodologia di sicurezza antincendio MBS, 2011
Imposta municipale unica, 2011
Guida al mercato russo, 2011
Il lavoro delle donne nel settore turismo, 2012
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2012
L'imposta di soggiorno, osservatorio sulla fiscalità locale, 2012
Percorsi formativi in Italia per il settore turismo, 2012
La successione dei contratti a termine nel settore turismo, 2012
Il turismo lavora per l'Italia, 2012

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.