

Le pillole di **FIPE**

Notizie, commenti, istruzioni ed altro

Direttore responsabile: Edi Sommariva

Numero 10-2010

I CONTRATTI FLESSIBILI NEL TURISMO



Area Lavoro



a cura di :
Area Lavoro
Silvio Moretti

con la collaborazione di Andrea Stoccoro

Nel momento in cui le aziende del settore Turismo si apprestano ad assumere il personale per il periodo estivo, considerato il complesso ambito normativo e il recente rinnovo del CCNL Turismo, riteniamo utile fornire alcune indicazioni sulle **diverse forme contrattuali flessibili**.

Le aziende del settore Turismo possono utilizzare **diverse forme flessibili** per soddisfare le esigenze di manodopera nei casi in cui non è possibile ricorrere ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato:

lavoratore intermittente



studente part time week end



PUBBLICO ESERCIZIO

lavoratore extra o di surroga



**prestatore di lavoro occasionale
"voucher"**



Lavoratore somministrato



LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata".

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni:

IPOTESI OGGETTIVE

1 di carattere discontinuo o intermittente **secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003);

Nota : il CCNL Turismo del 20 febbraio 2010 non prevede una normativa specifica.

2 con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al **Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657** (decreto 22 ottobre 2004 emesso in base all'art.40 d.lgs.n.276/03 in assenza di previsioni contrattuali collettive di cui al punto 1);

Nota : questa ipotesi di lavoro a chiamata è immediatamente operativa.

Si ricorda che l'art. 24 della legge 133/2008 (c.d. articolo "Taglia-leggi") non ha abrogato il R.d. n.2657/1923, come invece era apparso nel corso dei lavori parlamentari, e pertanto continua ad esplicare i suoi effetti.

Il Ministero del lavoro con D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con **R.D. n. 2657/1923** le ipotesi oggettive per le quali in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente. Tra le altre si ricorda :

5	Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955
---	---

Il Ministero peraltro ha avuto modo di ricordare che le attività elencate nel Regio Decreto devono essere considerate solo come parametro di riferimento per sopperire alla mancanza di regolamentazione contrattuale, per cui tutti gli altri requisiti dimensionali richiesti o le altre limitazioni non operano ai fini dell'individuazione dell'attività lavorativa oggetto del contratto (non rileva peraltro neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione).

Si ricorda che il R.D. n. 2657/1923 non può essere utilizzato laddove sia stato stipulato un contratto collettivo, anche integrativo, che abbia disciplinato il lavoro a chiamata.

3 rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età , anche pensionati, indipendentemente dal tipo di attività svolta (art. 34, c. 2, D.Lgs. n. 276/2003);

Nota : questa ipotesi di lavoro a chiamata è immediatamente operativa.

PERIODI PREDETERMINATI

4 da rendersi il **fine settimana** (ovvero dopo le ore 13 del venerdì, fino alle ore 6 del lunedì mattina), nonché nei periodi delle **ferie estive** (dal 1° giugno al 30 settembre) o delle **vacanze natalizie** (dal 1° dicembre al 10 gennaio) e **pasquali** (dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo) o in ulteriori **periodi predeterminati** che possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34, c. 1 e 37, D.Lgs. n. 276/2003).

Nota : questa ipotesi di lavoro a chiamata è immediatamente operativa.

Si ricorda che in tema è intervenuta nel 2004 la risposta del Ministero del Lavoro ad una specifica richiesta di chiarimento della FIPE (vedi CIRCOLARE N. **41 -2004** del 13 luglio 2004):

"La seconda ipotesi è quella prevista, in particolare, **dall'art. 37**, comma 1 del decreto legislativo n. 276/2003, **laddove è il legislatore stesso ad individuare le ragioni intermittenti o stagionali, derogando così al principio generale**. Principio generale che si rispande nel successivo comma 2 laddove "... ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi ...". Anche in questo caso sono chiaramente individuabili quelle finalità perseguite dal legislatore e volte a sostenere l'occupazione la cui domanda aumenta in corrispondenza di determinati periodi. Del resto il tenore di questa interpretazione pare decisamente suffragato dalla previsione di cui al successivo art. 40, nella parte in cui chiarisce che la individuazione, a mezzo di contratto collettivo, dei casi di ricorso al lavoro intermittente riguardi solo le ipotesi di cui all'art. 34, comma 1 e all'art. 37, comma 2."

LAVORO EXTRA o DI SURROGA

La fattispecie del lavoro extra e surroga rientra nell'ipotesi di assunzione determinata da "forza maggiore" o da "avvenimenti di carattere straordinario".

DISCIPLINA DEL RAPPORTO

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 nei seguenti casi:

- ☛ banquetting;
- ☛ meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- ☛ attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ☛ ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Tali rapporti sono esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 368/2001 (art. 10, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001).

Il nuovo CCNL Turismo del 20 Febbraio 2010 amplia l'elenco dei casi in cui è ammesso lo svolgimento del lavoro extra e di surroga:

- ☛ **al fine settimana;**
- ☛ **alle festività.**

NOVITÀ INTRODOTTE DAL CCNL TURISMO

PART TIME WEEK END

In tema di part time il CCNL Turismo ha previsto il cd "part time week end a 8 ore con studenti".

DISCIPLINA DEL RAPPORTO

- ☛ L'istituto, inserito con il rinnovo del 27 luglio 2007, consiste nella possibilità di attivare contratti di lavoro, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, di durata di almeno otto ore settimanali per le prestazioni da rendersi durante il fine settimana.
- ☛ I contratti week end possono essere stipulati unicamente con lavoratori studenti, che frequentano corsi di ogni ordine e grado. Restano ovviamente ferme le norme di legge che regolano l'età minima per l'accesso al lavoro. Non sono previste limitazioni per il ricorso a questa tipologia contrattuale.
- ☛ La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non può essere frazionata nell'arco della giornata (sono frazionabili le prestazioni di durata pari o superiore a quattro ore giornaliere - ad esempio 4 ore il sabato, frazionate in due turni da 2 ore, ed altrettante la domenica).
- ☛ I contratti week end possono essere stipulati unicamente per le prestazioni da rendersi durante il fine settimana. Esiste una interpretazione estensiva, secondo la quale per week end si intende il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina (Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4 in tema di lavoro intermittente). Al riguardo, è tuttavia doveroso ricordare come tale interpretazione fosse esplicitamente riferita ad una fattispecie diversa (il lavoro intermittente), seppur finalizzata a rispondere ad analoghe esigenze.

LAVORO ACCESSORIO

Nel concreto il lavoro accessorio consiste in attività svolte anche in favore di più beneficiari, che configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria.

Con la risposta all'interpello n. 37/2009 il Ministero del lavoro precisa che le limitazioni al ricorso al lavoro accessorio sono individuate dalla legge ed è possibile ricorrere a tale strumento, per qualsiasi prestazione di lavoro, **rientrandovi qualunque attività** (mera prestazione di lavoro) **resa indifferentemente in forma autonoma o subordinata**, secondo le specifiche limitazioni, in tutti i settori, compreso quello del turismo.

LIMITI ECONOMICI

Limiti economici entro i quali è legittima la prestazione accessoria:

- ☛ 5mila euro per la generalità delle prestazioni;
- ☛ 3mila euro per i soggetti che percepiscono un importo di sostegno al reddito;
- ☛ 10mila nelle imprese familiari.

Il compenso del lavoratore che ha svolto attività occasionale accessoria è esente da ogni imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato.

VOUCHER

Il valore nominale del voucher è pari a **10 euro** e comprende la contribuzione a favore della gestione separata pari all'aliquota del 13%, quella in favore dell'INAIL (7%) e una quota pari al 5% per la gestione del servizio. Il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è pari a **7,50 euro**.

Il valore netto del buono 'multiplo' da **50 euro**, cioè il corrispettivo netto della prestazione, in favore del prestatore, è quindi pari a **37,50 euro**.

LAVORO ACCESSORIO
 imprese del turismo **di qualsiasi dimensione**
PRESTAZIONI EFFETTUABILI
(ex art. 70 d.lgs. n. 276/2003)

lettera b)

lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti

LIMITE

5mila euro riferiti solo al lavoratore
 (l'azienda può utilizzare più di un prestatore di lavoro accessorio)

lettera d)

di manifestazioni sportive, culturali, **fieristiche** o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà **anche in caso di committente pubblico;**

LIMITE

5mila euro riferiti solo al lavoratore
 (l'azienda può utilizzare più di un prestatore di lavoro accessorio)

lettera e)

di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, le scuole e le università, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di **giovani con meno di venticinque anni** di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università;

LIMITE

5mila euro riferiti solo al lavoratore (l'azienda può utilizzare più di un prestatore di lavoro accessorio)

La regolare iscrizione all'Università o ad istituti di ogni ordine e grado

L'età che non può superare i 25 anni (cosa che comporta la legittima accensione del rapporto fino a 24 anni e 364 giorni)

Il legislatore differenzia il ricorso al lavoro accessorio se studenti:

- regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di ogni ordine e grado.

Possono accedere al lavoro occasionale accessorio gli studenti liberi da impegni scolastici:

- il sabato e la domenica
- nei periodi di vacanza

Per "periodi di vacanza" si considerano:

1. le "vacanze natalizie" (dal 1° dicembre al 10 gennaio);
2. le "vacanze pasquali" (dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo);
3. le "vacanze estive" (dal 1° giugno al 30 settembre).

- regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università.

Possono svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio in qualunque periodo dell'anno.

lettera h)	
consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica	
LIMITE	5mila euro riferiti solo al lavoratore (l'azienda può utilizzare più di un prestatore di lavoro accessorio)
lettera h) bis	
di qualsiasi settore produttivo, compresi gli enti locali, da parte di pensionati	
LIMITE	5mila euro riferiti solo al lavoratore (l'azienda può utilizzare più di un prestatore di lavoro accessorio)
In via sperimentale per gli anni 2009 e 2010 in tutti i settori produttivi da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.	
LIMITE	nel limite massimo di 3mila euro per anno solare compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

La somministrazione di manodopera, di cui al D.lgs 276/2003, permette ad una impresa (**utilizzatrice**) di rivolgersi ad una agenzia autorizzata (**somministratrice**) per richiedere e utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente della stessa agenzia. Il lavoratore per tutta la durata della somministrazione svolge la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO

È consentito il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:

- ☛ intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- ☛ intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- ☛ sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie o per aspettative diverse da quelle legali;
- ☛ servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- ☛ sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso (massimo per due mesi).
- ☛ La contrattazione integrativa può prevedere ulteriori ipotesi.

Con la Legge n. 191 del 23 dicembre 2009 – **Legge Finanziaria 2010** – è stato abrogato l'art. 1, comma 46, della legge 247/2007, e reintrodotta la possibilità di stipulare contratti di somministrazione a tempo indeterminato il cd *staff leasing*.