

18/06/2008 - Il turismo allunga i contratti

I datori di lavoro che operano nel settore del turismo e che occupano lavoratori a tempo determinato, in caso di successione di rapporti di lavoro a termine, potranno stipulare – alla fine dei 36 mesi massimi previsti dalla legge – un contratto per altri otto mesi; la contrattazione integrativa, aziendale o territoriale può elevare il limite fino a un anno. Lo prevede l’avviso comune, firmato in questi giorni tra le associazioni del turismo FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI e i sindacati del settore FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL. Nell’accordo – le cui disposizioni decorrono dal 1° gennaio 2008 – le parti individuano anche le tipologie di contratti di lavoro ai quali non si applicano i limiti fissati in caso di successione di contratti a tempo determinato.

Un’intesa siglata in base alla legge 247/07 ha recepito il Protocollo sul welfare e introdotto disposizioni che potrebbero essere modificate già dal Consiglio dei ministri di oggi. Tra l’altro, la legge 247/07 è intervenuta sui contratti a termine: ha deciso di trasformare a tempo indeterminato il rapporto di lavoro quando – in conseguenza del susseguirsi di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti – il rapporto instaurato tra le stesse parti (datore di lavoro e lavoratore) supera la durata totale di 36 mesi, compresi proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro. A questa disposizione è però prevista una deroga: si può instaurare un nuovo contratto a tempo determinato se la stipula avviene 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 dia mandato: se questa procedura non viene rispettata il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato. La durata dell’ulteriore eventuale contratto, stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro, non è fissata dalla legge 247/07: il compito di deciderla è demandata ad accordi (avvisi comuni) siglati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Così l’avviso comune del Turismo stabilisce che l’ulteriore contratto potrà durare al massimo altri otto mesi, elevabili a 12 con la trattazione integrativa, aziendale o territoriale. La legge 247/07 affida all’avviso comune anche il compito di individuare le altre attività stagionali escluse dall’ambito di applicazione delle nuove e più stringenti regole individuate con i contratti a termine. L’accordo del Turismo regola anche questo aspetto, precisando che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato non si applica ai contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, come i trattati a termine stipulati in base agli articoli 77 e 78 del contratto collettivo nazionale del Turismo del 2003. Si tratta dei contratti conclusi dalle aziende “di stagione”; cioè quelle che osservano, nel corso dell’anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle disposizioni in materia. Inoltre vi rientrano anche i contratti conclusi per far fronte a intensificazioni dell’attività lavorativa in periodi:

connessi a festività religiose e civili, nazionali ed estere e allo svolgimento di

manifestazioni;

interessati da iniziative promozionali o commerciali;

di intensificazione stagionale o ciclica dell'attività; di aziende ad apertura annuale.