



Circolare Informativa n°3/2013

Riduzione intervalli temporali nei contratti a termine

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) CCNL Turismo: Accordi sulla riduzione	<i>pag.3</i>
2) CCNL – Confcommercio	<i>pag. 4</i>
3) CCNL Turismo – Confindustria	<i>pag.5</i>
4) CCNL Studi professionali	<i>pag.6</i>
5) CCNL Metalmeccanica – Aziende industriali	<i>pag.7</i>
6) CCNL Alimentari – Aziende cooperative	<i>pag.7</i>
7) CCNL Alimentari – Aziende industriali	<i>pag.8</i>
8) CCNL Servizi di pulizia – Aziende industriali	<i>pag.8</i>
9) CCNL Giornali – Quotidiani	<i>pag.9</i>
10) CCNL Terziario – Confcommercio	<i>pag.9</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Premessa

E' ormai noto che la Riforma Fornero ha aumentato lo stacco temporale nella successione fra due contratti a termine.

Nelle specie, tale intervallo temporale è pari a 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto a termine di durata pari a 6 mesi ed a 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

In applicazione della facoltà riconosciuta dalla Legge 92/2012 circa la riduzione di tali periodi temporali nei limiti di 20 e 30 giorni sono stati stipulati degli accordi con specifico riguardo ai:

- **CCNL Turismo – Confcommercio;**
- **CCNL Turismo – Confindustria;**
- **CCNL Studi professionali;**
- **CCNL Metallmeccanica – Aziende industriali;**
- **CCNL Alimentari – Aziende cooperative;**
- **CCNL Alimentari – Aziende industriali;**
- **CCNL Servizi di pulizia – Aziende industriali;**
- **CCNL Giornali – Quotidiani;**
- **CCNL Terziario - Confcommercio**

Ciò premesso, riteniamo di particolare interesse predisporre un approfondimento tale da delineare un quadro unitario concernente gli accordi in materia.

1) CCNL TURISMO: ACCORDI SULLA RIDUZIONE

Con riferimento agli intervalli temporali tra due contratti a termine per l'appunto modificati dalla Riforma Fornero, le organizzazioni datoriali e sindacali del settore del Turismo hanno raggiunto un'intesa riguardo la loro riduzione.

In applicazione della facoltà riconosciuta dalla Legge 92/2012 (nuovo art.5 comma 3, D.Lgs. n.368/2001), rispettivamente in data 21 e 22 novembre 2012 riguardo:

- CCNL Turismo – Confcommercio;
- CCNL Turismo – Confindustria;

sono stati stipulati degli accordi per l'applicazione dell'intervallo ridotto a tutti i contratti sottoscritti sino al 30 giugno 2013.

Coerentemente a quanto già stabilito dalla Riforma **le parti hanno concordato l'applicazione dell'intervallo ridotto (20 giorni e 30 giorni) nelle seguenti ipotesi:**

- **Assunzioni effettuate nell'ambito di un processo organizzativo (avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o di un servizio innovativo, implementazione di cambiamento tecnologico rilevante);**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- **Attività stagionali di cui all'art.5 co. 4-ter del D.lgs. n.368/2001** ovvero, “le attività definite tali ai sensi del DPR n.1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, nonché le attività individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” nella specie ci riferiamo:
 - ✓ **attività stagionali di cui al DPR n.1525/1963 ovvero, le attività svolte dalle aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi,**
 - ✓ **attività individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative:** vi rientrano le seguenti fattispecie:
 - a) Periodi connessi a festività, religiose, civili, nazionali ed estere;
 - b) Periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
 - c) Periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
 - d) Periodi di intensificazione stagionale;
 - e) Casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche laddove tale facoltà non sia prevista da disposizioni contrattuali.

Ulteriori casi individuati dalla contrattazione collettiva di ogni livello dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

2) CCNL TURISMO - CONFCOMMERCIO

L'intesa raggiunta dalle parti sociali nel settore del Turismo si è resa necessaria a seguito della specificità del comparto turistico caratterizzato da una richiesta discontinua di servizi nonché, dall'esigenza di garantire e stabilizzare il personale assunto con contratto a termine che abbia acquisito e maturato le professionalità del settore.

A riguardo, le altre ipotesi previste dal CCNL di settore relativamente alle quali trova applicazione la riduzione temporale sono le seguenti:

- **Esigenze temporanee e contingenti (art.79 CCNL Turismo):** si tratta di esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali ovvero:
 - ✓ temporanei incrementi delle attività dovuti a flussi non ordinari e non programmabili di clientela riguardo ai quali non sia possibile far fronte con il normale organico;
 - ✓ impiego di professionalità diverse rispetto a quelle occupate;
 - ✓ adeguamento del sistema informatico aziendale attraverso l'implementazione di nuove procedure;
 - ✓ attività di supporto tecnico nell'ambito della prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- **Nuove attività (art.80 CCNL Turismo):** avvio di nuove attività e relativa copertura delle posizioni lavorative per la messa a regime della stessa all'interno dell'organizzazione aziendale;
- **Sostituzione e affiancamento (art.81 CCNL Turismo):** l'art.81 del CCNL Turismo disciplina le ipotesi di legittima apposizione del termine alla durata del contratto a seguito di sostituzione o affiancamento di lavoratori nelle seguenti ipotesi:
 - ✓ Lavoratori assenti per qualsiasi causa o motivo: vi rientrano anche le ipotesi di malattia, maternità, infortunio, aspettative ferie e congedi;
 - ✓ Lavoratori assegnati temporaneamente ad altre attività o altra sede;
 - ✓ Lavoratori impegnati in attività formative;
 - ✓ Lavoratori il cui rapporto di lavoro sia trasformato temporaneamente da tempo pieno a tempo parziale.
- **Stagionalità:** i termini ridotti trovano applicazione anche nelle ipotesi di stagionalità di cui al DPR n.1525/1963 (**art.82 CCNL Turismo**) e nei periodi di intensificazione dell'attività lavorativa (**art.83 CCNL Turismo**);
- **Intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (art.78 CCNL);**
- **Cause di forza maggiore (art.84 CCNL Turismo).**

Durata dell'accordo

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

Di conseguenza i contratti individuali, stipulati sino a tale data nel comparto Turismo, potranno essere legittimamente rinnovati rispettando gli intervalli brevi limitando gli effetti della Riforma Fornero.

Ministero del lavoro: interpello n.37 del 22 novembre 2012

E' utile ricordare che in virtù della risposta all'istanza di interpello n.37/2012 proposta da Federalberghi, i termini ridotti, indipendentemente dalla stipula dell'accordo in esame, si applicano (senza limitazioni temporali, quindi anche oltre il 30 giugno 2013) anche alle attività stagionali di cui al DPR n.1525/1963 ed a quelle attività già individuate dall'accordo 12 giugno 2008 e dal CCNL Turismo – Confcommercio, ai fini dell'esclusione dal computo del limite massimo di durata dei 36 mesi seppur tali previsioni siano state concordate prima dell'entrata in vigore della Legge n.92/2012 e del D.L. Sviluppo.

3) CCNL TURISMO - CONFINDUSTRIA

Conformemente a quanto previsto dalla Legge n.92/2012 così come modificata dal D.L. n.83/2012, con **accordo del 22 novembre 2012**: Federturismo Confindustria, l'Associazione Italiana Confindustria Alberghi, FILCAMS CGIL, FISASCAT CISL, UILTUCS UIL, hanno regolamentato la disciplina concernente la riduzione degli intervalli temporali nell'ipotesi di successione fra due contratti a termine.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



In considerazione del fatto che, la conclusione di rapporti a termine nel settore turistico ha quale fine quello di soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità, le parti hanno stabilito che la definizione degli intervalli brevi pari a 20 giorni per i contratti a tempo determinato di durata fino a sei mesi e 30 giorni per i contratti a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi, trova applicazione:

- **nelle aziende a carattere stagionale** così come definite dall'articolo 50 del CCNL dell'industria turistica del 3 febbraio 2008, rinnovato in data 9 luglio 2010, ovvero, *aziende esercenti attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche che abbiano nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi;*
- riguardo **alle attività stagionali** come definite dall'accordo del 24 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni ovvero, *contratti stipulati a seguito dell'intensificazione dell'attività in particolari periodi dell'anno;*
- per **esigenze temporanee e/o contingenti**, ovvero:
 - ✓ *per far fronte in periodi di bassa stagione ad improvvisi e temporanei incrementi dell'attività per flussi di clientela non programmabili;*
 - ✓ *per l'impiego di professionalità non presenti fra quelle occupate;*
 - ✓ *relativamente a prestazioni concernenti l'implementazione di procedure informatiche;*
 - ✓ *per l'esecuzione di particolari lavorazioni soggette a particolari termini di esecuzione;*
 - ✓ *per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di una nuova attività.*
- per la **fase di avvio di nuove attività**, attraverso la stipula di contratti di durata limitata al tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e, comunque non oltre i 12 mesi, elevabile sino a 24 mesi da parte della contrattazione di secondo livello;
- per la **sostituzione di lavoratori** in tutti i casi di assenza retribuita, di aspettativa e di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni;
- per **ulteriori ipotesi definite dalla contrattazione di secondo livello.**

Altresì è da sottolineare che gli intervalli brevi trovano applicazione relativamente ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto il 30 giugno 2013 e che, in caso di mancata intesa sul rinnovo del CCNL entro il 30 aprile 2013, si procederà a fissare eventualmente una proroga.

4) CCNL STUDI PROFESSIONALI

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Dopo il settore turistico anche quello degli Studi professionali ha regolamentato la riduzione degli intervalli temporali nell'ipotesi di successione fra due contratti a termine.

La novella disposizione in materia sottolinea come la contrattazione collettiva possa prevedere la riduzione degli intervalli temporali sino a 20 e 30 giorni nelle ipotesi in cui l'assunzione sia correlata ad esigenze organizzative quali: *l'avvio di una nuova attività, il lancio di un nuovo prodotto o di un servizio innovativo, l'implementazione di una nuova tecnologia, la fase supplementare di un progetto di ricerca, il rinnovo o la proroga di una commessa consistente.*

Premesso ciò, le parti sociali Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa, Filcams, CGIL, Fisascat-Cisl, Uilucv hanno stabilito che, *a far data dal 28 novembre 2012 (data dell'accordo) gli studi e le aziende facenti capo alla sfera applicativa del CCNL Studi professionali applicheranno in tema di riduzione degli intervalli temporali fra due contratti a termine la disciplina prevista dalla Riforma e dal D.L. n.83/2012.*

Pertanto, *in tutte le ipotesi di riassunzione con contratto a termine di un lavoratore già assunto in precedenza si dovranno rispettare i seguenti intervalli:*

- *20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata pari a 6 mesi;*
- *30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.*

5) CCNL METALMECCANICA – AZIENDE INDUSTRIALI

Con l'ipotesi di rinnovo del CCNL Metalmeccanica – aziende industriali sottoscritta il *5 dicembre 2012* le parti hanno regolamentato la disciplina degli intervalli brevi (*20 giorni e 30 giorni*) nella successione dei contratti a tempo determinato.

Pertanto, *oltre che nelle ipotesi di stagionalità specificatamente previste, gli intervalli ridotti trovano applicazione nelle seguenti ipotesi:*

- *assunzione in sostituzione di lavoratori assenti;*
- *assunzione dei lavoratori posti in cassa integrazione guadagni, iscritti nelle liste di mobilità ovvero percettori dell'Aspi;*
- *in ogni altro caso previsto dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.*

In più l'accordo, individua le attività stagionali cui poter applicare gli intervalli ridotti, oltre quelle ex DPR n.1525/1963, si rilevano tali le *“attività caratterizzate dalla ricorrente intensificazione della prestazione lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno”.*

6) CCNL ALIMENTARI – AZIENDE COOPERATIVE

In sede di rinnovo del CCNL Alimentari – aziende cooperative sottoscritto il *5 dicembre 2012* è stata regolamentata anche la disciplina relativa alla successione dei contratti a termine.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Nella specie si è stabilito che, i termini ridotti tra un contratto a tempo determinato e quello successivo (20 giorni se il contratto ha durata inferiore a 6 mesi, ovvero 30 giorni se superiore) sono applicabili ai rapporti di lavoro stipulati:

- *nell'ambito dei lavori stagionali, così come definiti all'art. 20 del medesimo CCNL;*
- *in generale a tutti i contratti di lavoro a termine stipulati in forza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'art. 1, comma 1 del D.Lgs n. 368/2001.*

7) CCNL ALIMENTARI – AZIENDE INDUSTRIALI

Con l'ipotesi di accordo datata 27/10/2012 le Parti hanno inteso disciplinare anche la fattispecie della successione nei contratti a tempo determinato alla luce delle novità di cui alla Riforma Fornero.

Conformemente alla novella normativa viene specificato che:

- *l'accordo del 17 marzo 2008 sulla stagionalità giustifica l'adozione dei termini brevi riguardo a più contratti a tempo determinato stipulati con lo stesso lavoratore;*
- *la riduzione in esame è legittima in tutte le tipologie di assunzioni a termine di cui all'art.1 del D.Lgs n.368/2001 che dispone "E' 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 all'ordinario attività del datore di lavoro".*

Le Parti hanno regolamentato l'eliminazione degli intervalli temporali laddove le assunzioni a tempo determinato siano giustificate da ragioni di carattere sostitutivo, in tal caso sarà onere della contrattazione di secondo livello specificare le diverse ipotesi applicative attraverso un'intesa richiesta da una delle parti.

8) CCNL SERVIZI DI PULIZIA – AZIENDE INDUSTRIALI

Conformemente a quanto normativamente disposto dalla Legge n.92/2012, in data **12 dicembre 2012** è stato firmato l'accordo concernente gli intervalli nella successione dei contratti a tempo determinato per i dipendenti di imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multi servizi.

Tale intesa specifica quali sono le ipotesi in cui trova applicazione la disciplina degli intervalli brevi nei contratti a termine. (20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi)

Ebbene, *oltre alle ipotesi previste dalla Riforma Fornero la riduzione trova applicazione nelle seguenti ipotesi:*

- *Sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;*
- *Temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;*
- *Copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;*
- *Lavorazioni di natura eccezionale che richiedono l'impiego di personale con specializzazione diverse da quelle impiegate nella normalità;*
- *Servizi nell'ambito di fiere, eventi e manifestazioni.*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



L'accordo trova applicazione riguardo ai contratti sottoscritti sino a tutto il 30 giugno 2013.

Ad ogni modo, le parti hanno stabilito di incontrarsi entro tale data (30 giugno 2013) al fine di verificare la continuità in termini applicativi dell'intesa.

9) CCNL GIORNALI - QUOTIDIANI

In applicazione della delega conferita dalla Riforma Fornero, con l'accordo del **18 dicembre 2012** il settore dei giornali quotidiani ha regolamentato la fattispecie della successione dei contratti a tempo determinato per i dipendenti di aziende editrici e stampatrici di giornali quotidiani ed agenzie di stampa.

L'intesa ha specificato quali sono le ipotesi di successione dei contratti a termine in cui trova applicazione l'intervallo ridotto pari a:

- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi;
- 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.,

Preliminarmente, le parti precisano che la riduzione temporale tra due contratti viene giustificata per tutte le assunzioni rese necessarie dalle diverse esigenze dettate dal settore.

Nella specie, ci riferiamo alle seguenti ipotesi:

- **campagne promozionali** per lo sviluppo delle vendite o necessità della diffusione dei giornali in periodi di particolare espansione del mercato;
- **situazioni imprevedibili o contingenti**, per cui sono necessarie temporanee integrazioni degli organici aziendali fissati;
- **sostituzione di posizioni vacanti** per periodi non superiori a tre mesi, di lavoratori frequentanti corsi di riqualificazione professionale, ovvero assenti per congedo matrimoniale, servizio militare, aspettativa concessa per riconosciute necessità personali e familiari, maternità, malattia, infortunio e ferie;
- **incremento provvisorio di attività per particolari esigenze;**
- **temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;**
- **picchi produttivi momentanei o ricorrenti;**
- **avviamento e sviluppo di nuove iniziative o di acquisizione di nuove commesse;**
- **necessità relative ad innovazioni o ad aggiornamenti tecnologici**, comprese le sostituzioni di dipendenti partecipanti a corsi di riqualificazione professionale.

Le parti hanno convenuto sulla eventuale possibilità che la contrattazione di livello aziendale possa individuare altre ipotesi in cui trovano applicazione gli intervalli ridotti.

Altresì, eventuali approfondimenti concernenti l'accordo in esame saranno oggetto di trattazione nell'ambito del rinnovo del CCNL.

10) CCNL TERZIARIO – CONFCOMMERCIO

Con l'accordo del **19 dicembre 2012** anche il settore del Terziario – Confcommercio ha disciplinato la fattispecie della successione dei contratti a tempo determinato.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Coerentemente a quanto disposto dalla Riforma Fornero e dal D.L. Sviluppo ed in un'ottica di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato nonché, al fine di tutelare le professionalità acquisite e di individuare validi strumenti per affrontare le esigenze di temporaneità del settore, le parti hanno deciso di attuare la delega legislativa concernente la riduzione degli intervalli temporali.

Pertanto, ***nelle ipotesi di riassunzione di un lavoratore con contratto a tempo determinato e per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine (di cui agli artt. 63 e ss. del CCNL Terziario – Confcommercio del 26 febbraio 2011)*** i datori di lavoro dovranno osservare un intervallo pari a:

- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- 30 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

Ad ogni modo, le parti hanno stabilito di incontrarsi entro la fine del 2013 così da verificare gli effetti prodotti dall'accordo in esame.

Come di consueto, il nostro è unicamente un documento di aggiornamento sulle problematiche e sugli sviluppi del mondo del lavoro con l'intento dell'analisi e del necessario approfondimento.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese
