



*Consiglio Provinciale di Livorno*

*Incontro officina della professione 29 Giugno 2013*

**Focus su**

## **Strumenti di Flessibilità**

Gli argomenti sul tavolo di lavoro sono strumenti di flessibilità in continua evoluzione: lavoro a chiamata, voucher, contratti a termine stagionali e apprendistato stagionale.

L'interesse è alto soprattutto in prospettiva del loro utilizzo più intensivo durante il periodo estivo.

Tre ore sono bastate appena ad impostare il lavoro, ad aprire spunti di approfondimento sulle tematiche meno chiare. E' emerso, infatti, che l'interpretazione della norma e la sua conseguente applicazione può portare a conclusione paradossalmente opposte.

### **Lavoro a chiamata.**

Introdotta il lavoro a chiamata nelle sue linee generali, si riscontra che l'istituto non risulta quasi mai regolamentato dai contratti collettivi.

Sul tavolo viene messa in discussione la gestione delle ferie: monetizzare o non monetizzare.

Tutti sappiamo che la monetizzazione delle ferie è vietata. Tuttavia la realtà del lavoro a chiamata può consentire scelte diverse. Uno dei consulenti collegati tramite web sottopone alla nostra attenzione la sua scelta: il lavoratore a chiamata fruisce delle ferie durante il periodo di chiusura dell'attività e quindi non trova conteggiato il rateo delle ferie nella retribuzione oraria, ma gode delle ferie come tutti gli altri lavoratori. D'altro canto quasi tutti i consulenti al tavolo di lavoro hanno scelto di monetizzare le ferie tenendone conto nel calcolo della retribuzione oraria. In pochi hanno scelto di monetizzare le ferie a fine rapporto di lavoro. Ovviamente le scelte devono essere calibrate alla singola situazione: bisogna distinguere tra contratto a tempo indeterminato e determinato, tra contratti che richiedono effettivamente solo pochi giorni di lavoro l'anno e contratti di lavoro che richiedono, invece, periodi di chiamata più lunghi... I riferimenti alle circolari esplicative sono diversi, ma resta viva la consapevole necessità di "ricercare una propria autonomia di pensiero rispetto ad autorevole parere".

L'argomento viene chiuso accennando ai divieti sull'uso di tale strumento, e alla possibilità di derogare agli stessi tramite accordi sindacali in caso di "professionalità sostanzialmente diverse".

### **Voucher.**

L'istituto viene utilizzato da quasi tutti i presenti. La prima difficoltà sta nel definire se trattasi di lavoro subordinato o autonomo, ma il giudizio viene lasciato ai posteri.

A noi basta sapere che si tratta di lavoro occasionale meramente accessorio e che nella sostanza questo significa rispettare i limiti economici, unico parametro previsto dall'attuale normativa. Il lavoratore deve percepire massimo 2000 Euro netti da un singolo committente imprenditore commerciale o professionista, e massimo 5.000 Euro netti dalla totalità dei committenti in un anno solare. Ad un'ora di lavoro corrisponde un voucher. Il valore lordo del voucher è di 10 euro.

Vengono riscontrate non poche difficoltà in fase di attivazione della procedura. La procedura più utilizzata risulta essere quella tramite i tabaccaia abilitati.

Nella comunicazione di attivazione del voucher deve essere indicata la data di inizio e fine prestazione, non l'arco temporale in cui le prestazioni si collocano. Si ricorda che i buoni lavoro sono riscuotibili dal secondo giorno successivo alla fine della prestazione di lavoro occasionale.

### **Apprendistato e contratto a termine nel lavoro stagionale.**

L'argomento viene anticipato da una domanda: "Non era meglio un part time verticale per gli apprendisti stagionali?". Segue subito dopo da un'altra domanda: "il periodo di apprendistato stagionale deve coincidere con la stagione estiva o può essere minore? Ovvero: possiamo stipulare un contratto di apprendistato stagionale di due mesi, luglio e agosto, piuttosto che un contratto che copra tutto il periodo estivo da giugno a settembre?"

Un ciclo di contratti di apprendistato stagionale dovrebbe seguire queste regole: il primo contratto di apprendistato dovrebbe essere portato avanti fino al termine della stagione, i successivi dovrebbero coprire l'intera stagione.

Il concetto di stagionalità viene riaperto subito dopo relativamente ai contratti a termine stagionali.

Oggi per definire la stagione non dobbiamo più rispettare i vincoli di un tempo, il concetto è aperto: vi si può far rientrare tanto le attività stagionali, quanto i picchi di attività legati alla stagione (1).

Ricordiamoci che per i contratti a termine stagionali non vige l'obbligo di rispettare il limite massimo di durata di 36 mesi e che entrambi questi ultimi istituti fanno nascere in capo al lavoratore il diritto di precedenza nell'assunzione per la stagione successiva.

Purtroppo non è stato possibile lavorare più nello specifico sui casi pratici, ma resta questo uno dei motivi principale alla base di questi nostri incontri.

L'officina continua...

*A cura del Gruppo Giovani cdl*

**L'Esperto risponde** (1) (Unico lavoro-II Sole 24 ORE)  
3.6.2013

### **Diritto del lavoro - DIFFERENZE TRA CONTRATTO «A TERMINE» E «STAGIONALE»**

Si chiede di definire caratteristiche e differenze tra contratto di lavoro "stagionale" a tempo determinato e contratto a tempo determinato stipulato ai sensi del [Dlgs 368/2001](#), per incremento di attività dovuto all'apertura stagionale dell'esercizio (per esempio, gelateria), sempreché se tali differenze effettivamente sussistano. Nell'ultimo caso si fa riferimento a ragioni produttive o organizzative? Qual è la differenza tra le due tipologie? Per il contratto stipulato non ai sensi del [Dlgs 368/2001](#), può sussistere una successione di contratti oltre i 36 mesi, assumendo quindi lo stesso dipendente nello stesso periodo ogni anno, senza termini da rispettare? In quali casi l'attività di un'impresa si definisce "stagionale"?

Una determinata attività è considerata stagionale ove rientri nell'elenco delle attività previste dal [Dpr 7 ottobre 1963, n. 1525](#), in relazione alle quali è appunto consentita, per il personale assunto temporaneamente, l'apposizione di un termine ai contratti di lavoro. A tali attività devono essere aggiunte quelle previste da parte della contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro e, pertanto, possono considerarsi come attività stagionali solo quelle tipizzate, con un legittimo utilizzo del personale nel rispetto dei termini previsti della durata temporale preordinata di ciascuna di esse. Le differenze più rilevanti tra il contratto a termine canonico, ossia quello stipulato ai sensi del [decreto legislativo 368/2001](#), e quello "stagionale", sono le seguenti: non computabilità dei contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività stagionali ai fini della durata massima del contratto a termine (36 mesi); differente regolamentazione del diritto di precedenza; abbreviazione per opera di legge a 20 e 30 giorni delle pause non lavorate tra un contratto a termine e il successivo. Inoltre, in virtù di quanto previsto dal comma 28, lettera b, dell'articolo [2 della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), il contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari all'1,40 per cento della retribuzione imponibile, previsto dal 1° gennaio 2013, e relativo ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, non si applica ai lavoratori assunti per un periodo determinato riguardante esclusivamente lo svolgimento delle attività stagionali di cui al [Dpr 7 ottobre 1963, n. 1525](#), nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.