

**Lavoro Intermittente e Lavoro a Tempo Determinato Stagionale nel CCNL
“Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi” del 23 maggio 2017:
Conferme e precisazioni applicative**

Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione dell'En.Bi.C., ha ricevuto da uno Studio di Consulenza di Padova i seguenti quesiti:

1) Sul Lavoro Stagionale

I limiti contrattuali riferiti al Lavoro a tempo determinato Stagionale, pari a 8 mesi nell'anno solare, sono riferiti esclusivamente a tale tipologia contrattuale o, eventualmente, devono esservi computati anche altri periodi di lavoro svolti dal Lavoratore, anche se con diverse tipologie contrattuali (es. lavoro intermittente) ma per lo svolgimento di attività caratterizzate da intensificazioni in particolari periodi dell'anno, ancorché escluse dalla definizione legale delle attività stagionali ex D.P.R. 1525/63?

2) Sul Lavoro Intermittente

E' contrattualmente prevista l'instaurazione di Contratti di Lavoro Intermittente per l'effettuazione di trattamenti antiparassitari e potatura degli alberi, quali attività di manutenzione con cadenza normalmente pluriennale o annuale?

Premesso che:

- a) Il giorno 23 maggio 2017 le Associazioni Datoriali ANPIT e AIAV, CIDEC, Confimprenditori, PMI Italia e UAI Terziario hanno sottoscritto con l'Organizzazione Sindacale CISAL Terziario il CCNL “Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi”, con decorrenza dal 1° maggio 2017 al 30 aprile 2020, di seguito anche solo “CCNL”.
- b) L'art. 56 del CCNL prevede apposita normativa in materia di Lavoro a Tempo Determinato Stagionale, ivi compresi i seguenti limiti temporali: *“Salvo diverso Accordo di secondo livello, nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale, non è consentito per ogni singolo Lavoratore superare 8 (otto) mesi nell'anno solare di durata massima complessiva del rapporto di lavoro a tempo determinato stagionale, comprese le eventuali proroghe e i periodi di formazione, addestramento, chiusure e/o consegne e ferie godute”*.
- c) L'art. 84 del CCNL, al punto 1., prevede tra le ragioni oggettive che legittimano l'instaurazione di Contratti di lavoro Intermittente, *“lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:*
 - ❖ servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza;
 - ❖ fattorino, addetto alla consegna merci, anche con uso di mezzi di trasporto;
 - ❖ servizi di antitaccheggio;
 - ❖ addetti ai Call Center;
 - ❖ Promoter e addetti al merchandising;

attività di cameriere, cuoco, pizzaiolo, panificatore, pasticcere, gelatiere o commesso;

attività di animazione e intrattenimento;

attività a carattere stagionale in genere;

- ❖ *attività a carattere discontinuo;*
- ❖ *attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità (nei 3 mesi antecedenti alle aperture stesse);*
- ❖ *attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero (nei 2 mesi seguenti la chiusura stagionale)";*

Tutto quanto sopra premesso, questa Commissione Bilaterale emette la seguente Intepretazione Esplicativa in materia di Lavoro Stagionale e Lavoro Intermittente, così come già disciplinato dal CCNL “*Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi*” del 23 maggio 2017.

1) Lavoro Stagionale

Tenuto conto che:

- A. il D.P.R. n. 1525/63 annovera tra le attività aventi carattere stagionale anche quelle svolte *“in colonie montane, marine e curative e esercitare dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi”*;
- B. la normativa in materia di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 81/2015) esclude le attività stagionali dai limiti di durata massima dei Contratti a tempo determinato e dai periodi interruttivi tra Contratti;
- C. le Parti sottoscritte il CCNL hanno inteso regolamentare in modo dettagliato il Lavoro Stagionale, anche al fine di evitare usi impropri di tale particolare fattispecie contrattuale, prevedendo, in particolare, il ricorso ad esso limitatamente al tempo necessario al vero e proprio lavoro (stagionale) da effettuarsi e anche al tempo richiesto per l'eventuale formazione o addestramento per le attività preparatorie e/o di aggiornamento e per le chiusure e/o consegne finali;
- D. nel precedente punto A., così come nella “premessa” posta al punto 1) dell’art. 56 del CCNL, si evidenziano due criteri temporali d’individuazione del lavoro stagionale:
 - il primo, riferito all’attività dell’Azienda che, nel suo complesso, dovrà prevedere un periodo di inattività *“non inferiore a settanta giorni consecutivi o a centoventi giorni non consecutivi”*;
 - il secondo, riferito alla specifica prestazione lavorativa stagionale svolta dal singolo Lavoratore.

Per quanto precede, vi è una condizione “necessaria” alla configurazione dell’attività aziendale stagionale ed è quella prevista nella definizione a) del punto 1) dell’art. 56 del CCNL. In tale contesto, il singolo Lavoratore sarà poi “stagionale” se rispetterà i criteri previsti nella definizione b), sempre del punto 1) dell’art. 56 del CCNL.

Resta poi da definire la nozione d’interruzione *“dell’attività imprenditoriale nel suo complesso”*.

Ad avviso della Commissione, tale “interruzione” non potrà essere assoluta dovendo, per esempio, permanere attività di custodia, di manutenzione straordinaria e, comunque, tutte quelle attività che fossero necessarie alla ripresa dell’esercizio tipico.

Pertanto, una struttura ricettiva è “stagionale” solo se prevede una chiusura dell’attività tipica (es. ricevimento Clienti) di almeno 70 giorni consecutivi o 120 giorni non consecutivi.

Ovviamente, le inattività dovranno essere formalmente comunicate (alla Clientela) o, comunque, ufficializzate.

La Commissione Bilaterale conferma che la durata massima prevista dall’art. 56 del CCNL per il Lavoro Stagionale, pari a 8 mesi nell’anno solare, è riferita al solo Lavoro a Tempo Determinato Stagionale tipico, ovvero per le attività esplicitamente elencate nel D.P.R. n. 1525/63.

Viceversa, saranno da escludere da tale computo i periodi svolti dal Lavoratore nella medesima Azienda con altre tipologie contrattuali (es. *Lavoro Intermittente* o *Lavoro a Tempo Determinato*) per l’esecuzione di attività che, pur essendo correlate al lavoro stagionale in senso lato, ovvero contraddistinte da periodi di forte intensificazione annuale in concomitanza, ad esempio, al periodo estivo, invernale e/o a particolari ricorrenze, non rientrano in quelle previste dal D.P.R. n. 1525/63.

In tali casi, si dovranno applicare le discipline contrattuali e legali proprie della tipologia lavorativa instaurata con il Dipendente, senza eterogenee computazioni al lavoro stagionale così come legalmente definito.

Resta però inteso che tali attività accessorie ed eterogenee dovranno essere gestite tramite Contratto individuale che ne sottolinei la specificità estranea al Contratto di lavoro stagionale, non potendo risolversi in strumento elusivo dei limiti temporali legali previsti per la permanenza della tipologia del “lavoro stagionale”.

2) Lavoro Intermittente

Tenuto conto che:

- A. il Lavoro Intermittente è caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del Datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dal Contratto Collettivo applicato, ovvero, in assenza, dalla Legge;
- B. l’art. 84, punto 1. a) del CCNL, prevede alcune esemplificazioni di attività di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, per le quali è possibile instaurare Contratti di Lavoro Intermittente;
- C. tra le esemplificazioni elencate nel CCNL vi sono le attività “*a carattere stagionale in genere*”, le “*attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità*”, così come le “*attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero*”;
- D. l’“*effettuazione di trattamenti antiparassitari e potatura degli alberi, con cadenza pluriennale o annuale*” è da considerarsi attività discontinua rispetto all’ambito di applicazione del CCNL in esame e, in ogni caso, riconducibile alle fattispecie già contrattualmente previste;

la Commissione Bilaterale conferma che è contrattualmente ammessa l’instaurazione di Contratti di Lavoro Intermittente per l’“*effettuazione di trattamenti antiparassitari e potatura degli alberi, con cadenza pluriennale o annuale*”.

Ovviamente, per tale tipologia contrattuale, si dovranno rispettare i limiti e gli obblighi di comunicazione preventiva previsti dalla normativa vigente in materia, anche richiamati negli artt. 84 e 85 del CCNL e l'instaurazione di tali rapporti non potrà essere continuazione di analoghe mansioni svolte con Contratto stagionale, altrimenti sarebbe elusiva dei limiti di Legge.

Validità della presente Intepretazione

La presente Intepreazione, come previsto dall'art. 176 del CCNL "Turismo, Agenzie di Viaggio e Pubblici Esercizi", dal 1° dicembre 2017 sarà, a tutti gli effetti, vincolante quale parte del testo contrattuale.

Roma, 30 novembre 2017.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Rappresentante Datoriale
(Franco Ravazzolo)




Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)


