



## L'INTERVALLO OBBLIGATORIO TRA 2 CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO IL PUNTO DELLA SITUAZIONE A POCHI MESI DALLA "RIFORMA FORNERO" UN RIEPILOGO PER OPERARE CORRETTAMENTE

LA LEGGE 92/2012 NOTA MEGLIO COME "RIFORMA FORNERO" HA PROVVEDUTO A MODIFICARE LA DISCIPLINA DEGLI INTERVALLI MINIMI CHE DEVONO INTERCORRERE TRA DUE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO INNALZANDOLI A 60 O 90 GIORNI, RISPETTIVAMENTE DALLA SCADENZA DI UN CONTRATTO DI DURATA FINO A 6 MESI O DI DURATA SUPERIORE, PREVEDENDO CONTEMPORANEAMENTE LA RIDUZIONE DI TALI PAUSE A 20 O 30 GIORNI IN PRESENZA DI SPECIFICHE CIRCOSTANZE QUALI:

1. **ASSUNZIONI NELL'AMBITO DI UN PROCESSO ORGANIZZATIVO;**
2. **ATTIVITA' STAGIONALI DI CUI ALL'ART. 5, COMMA 4 – TER DEL D.Lgs. n. 368/2001;**
3. **ULTERIORI CASI INDIVIDUATI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI OGNI LIVELLO.**

### L'EVOLUZIONE IN QUESTI PRIMI MESI ED I PRIMI CHIARIMENTI SUI CASI DI ESCLUSIONE O DEROGA ALLA NUOVA NORMATIVA.

IN QUESTI PRIMI MESI SI STANNO PERO' DEFINENDO ALCUNE CASISTICHE SU CUI IL MINISTERO DEL LAVORO E' INTERVENUTO NELLO SPECIFICO PER DEFINIRE L'ESCLUSIONE DAGLI OBBLIGHI DI RISPETTO DELLO SPAZIO TEMPORALE TRA UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E L'ALTRO DETTO ANCHE "STOP AND GO". RIEPILOGHIAMOLI DI SEGUITO.

#### L'AVVICENDAMENTO TRA INTERMITTENTE E CONTRATTO ORDINARIO:

LO "STOP AND GO", OVVERO L'INTERVALLO MINIMO TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO CON LA STESSA PERSONA **NON SI APPLICA** SE UNO DEI DUE CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO E' UN CONTRATTO INTERMITTENTE. L'ESCLUSIONE ERA GIA' STATA PREVISTA DALL'INTERPELLO 72 DEL 12 OTTOBRE 2009 DEL MINISTERO DEL LAVORO, IL QUALE AVEVA PRECISATO CHE, INDIPENDENTEMENTE DALLA SUCCESSIONE DI UN CONTRATTO INTERMITTENTE CON UNO ORDINARIO, SEMPRE A TEMPO DETERMINATO, "NON SARA' NECESSARIO IL RISPETTO DEL PERIODO MINIMO PREVISTO DALL'ART. 5, COMMA 3, DEL D.L.vo N. 368/2001".

#### L'AVVICENDAMENTO IN CASO DI LAVORATORE PROVENIENTE DA AZIENDE IN CRISI O DALLE LISTE DI MOBILITA':

LO "STOP AND GO", OVVERO L'INTERVALLO MINIMO TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO CON LA STESSA PERSONA **NON SI APPLICA** IN CASO DI SUCCESSIONE TRA UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO CON UN LAVORATORE IN MOBILITA' ED UN ALTRO CONTRATTO, SEMPRE A TEMPO DETERMINATO, CON LO STESSO LAVORATORE NON PIU' ISCRITTO NELLE LISTE DI MOBILITA'.

L'INTERVALLO MINIMO **NON SI APPLICA** INOLTRE IN CASO DI LAVORATORI PROVENIENTI DA AZIENDE IN CRISI E DISTACCATI QUALORA L'AZIENDA DISTACCATARIA DOPO UN PRIMO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DECIDA DI ASSUMERE LO STESSO LAVORATORE CON NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

**L'AVVICENDAMENTO IN CASO DI SOSTITUZIONE PER MATERNITA':**

LO "STOP AND GO" OVVERO L'INTERVALLO MINIMO TRA UN CONTRATTO E L'ALTRO CON LA STESSA PERSONA **NON SI APPLICA** IN CASO DI RIASSUNZIONE PER SOSTITUZIONE DI MATERNITA'. A NOSTRO AVVISO, ANCHE SE IL MINISTERO NON E' ANCORA INTERVENUTO A RIGUARDO CON SPECIFICA INDICAZIONE, LO "STOP AND GO" **NON SI APPLICA** A TUTTE LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE.

**L'AVVICENDAMENTO NEI RAPPORTI IN SOMMINISTRAZIONE:**

IL MANCATO RISPETTO DELLO STACCO RIGUARDA ANCHE I **RAPPORTI IN SOMMINISTRAZIONE**; INFATTI, L'ART. 22, CO. 2, DEL D.Lgs. n. 276/03 EVIDENZIA IL FATTO CHE "IN CASO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO IL RAPPORTO DI LAVORO TRA SOMMINISTRATORE E PRESTATORE DI LAVORO E' SOGGETTO ALLA DISCIPLINA DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 6 SETTEMBRE 2001, N. 368, PER QUANTO COMPATIBILE, E IN OGNI CASO CON ESCLUSIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI ALL'ARTICOLO 5, COMMI 3 E SEGUENTI"; PROPRIO L'ARTICOLO RELATIVO ALLO "STOP AND GO" TRA CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO.

**I PRIMI CASI DI INTERVENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

COME ANTICIPATO, LA "RIFORMA FORMERO" HA PREVISTO CHE IL NUOVO INTERVALLO MINIMO INTERCORRENTE TRA UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO ED UN ALTRO, A SECONDO DELLA DURATA, POSSA ESSERE RIDOTTO DAI 60 O 90 GIORNI AI 20 O 30 GIORNI IN CASO DI SPECIFICO INTERVENTO DI ACCORDI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI OGNI LIVELLO. AD OGGI LE PARTI SOCIALI SONO INTERVENUTI REGOLANDO ALCUNE CASISTICHE **SOLO IN DUE CONTRATTI NAZIONALI OVVERO:**

**ALIMENTARI CONFINDUSTRIA:** E' STATO IL PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO CHE HA RECEPITO LE INDICAZIONI LEGISLATIVE. IN DATA 27 OTTOBRE 2012 HA PREVISTO LA RIDUZIONE DELL'INTERVALLO PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI ASSUNZIONE A TERMINE EFFETTUATE PER RAGIONI DI CUI ALL'ART. 1, DEL D. Lgs. N. 368/01 OVVERO " A FRONTE DI RAGIONI DI CARATTERE TECNICO, PRODUTTIVO, ORGANIZZATIVO O SOSTITUTIVO, ANCHE SE RIFERIBILI ALLA ORDINARIA ATTIVITA' DEL DATORE DI LAVORO".

**TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI CONFCOMMERIO E INDUSTRIA:** IN DATA 21 NOVEMBRE RATIFICATO IL SUCCESSIVO 30 NOVEMBRE 2012 DALLE OO.SS. MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVE SUL PIANO NAZIONALE LE PARTI HANNO CONCORDATO **PER TUTTI I CONTRATTI STIPULATI FINO AL 30 GIUGNO 2013** L'APPLICAZIONE DELL'INTERVALLO RIDOTTO PARI A 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, PER TUTTE LE FATTISPECIE, INDIVIDUATE DAL CCNL TURISMO, DI LEGITTIMA APPOSIZIONE DI UN TERMINE ALLA DURATA DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, E IN QUALSIASI ALTRO CASO STABILITO DALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO, TERRITORIALE O AZIENDALE. A RIGUARDO RIEPILOGHIAMO LE MOTIVAZIONI PREVISTE DALLA DISCIPLINA CONTRATTUALE PER LA STIPULA DI CONTRATTI A TERMINE:

1. ESIGENZE TEMPORANEE E CONTINGENTI (ART. 74 CCNL);
2. FASE DI AVVIO DI NUOVE ATTIVITA' PER LA MESSA A REGIME DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE;
3. SOSTITUZIONE O RELATIVO AFFIANCAMENTO DEI LAVORATORI (ART. 76 CCNL);
4. INTENSIFICAZIONI DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA IN DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO (ART. 78 CCNL);

DI CONSEGUENZA, I CONTRATTI INDIVIDUALI, STIPULATI SINO A TUTTO IL 30 GIUGNO 2013 NEL COMPARTO DI RIFERIMENTO DEL SETTORE TURISMO POTRANNO ESSERE LEGITTIMAMENTE RINNOVATI RISPETTANDO GLI INTERVALLI BREVI, LIMITANDO COSI' GLI EFFETTI NEGATIVI DELLE MODIFICHE DELLA RIFORMA FORMERO.