

Lavoratori stagionali, cosa cambia con il Jobs Act del Governo Renzi



di BERNADETTA RANIERI

Il 20 febbraio il governo Renzi ha approvato in via definitiva la seconda parte del decreto del Jobs Act che riguarda la nuova tipologia di tutela dai licenziamenti illegittimi e la nuova indennità di disoccupazione. Questi due schemi di decreto insieme a quelli già approvati nel marzo scorso riguardanti i contratti a tempo determinato **ridisegnano drasticamente il mercato del lavoro** in Italia, non senza polemiche. E' oramai acclarato che il territorio riminese e, più in generale, la riviera romagnola fonda gran parte della sua economia sulle attività stagionali. Pertanto, ci siamo chiesti come sono coinvolte e in che misura le aziende dell'hospitality . L'abbiamo fatto rivolgendoci al Dr.

Alessandro Bascucci consulente del lavoro di Rimini e collaboratore dell'associazione Rimini Startup.

Dott. Bascucci, la principale novità del Jobs Act è l'introduzione dell'acausalità nei contratti a termine fino a un massimo di 36 mesi (Decreto Legge 34/2014). Ciò significa che sul contratto stipulato non comparirà più il motivo del ricorso all'assunzione del lavoratore subordinato (le motivazioni potevano essere di carattere produttivo, organizzativo o tecnico). **Questo è vero anche per i contratti stagionali?**

E' vera l'introduzione dell'acausalità nei tempi determinati, ma ad esclusione di due tipologie di contratti: quello per sostituzione di maternità e quello stagionale. E in particolare la causalità del lavoro stagionale porta con sé altre deroghe importanti.

Quali sono?

Il limite di assunzione per un tempo determinato massimo di 36 mesi non è applicabile ai contratti stagionali. Ciò comporta che il datore di lavoro può assumere lo stesso lavoratore anche oltre il limite dei 36 mesi complessivi. Altra deroga: decade l'obbligo di pausa tra un contratto e un altro. Ciò significa che il datore di lavoro con un'attività stagionale potrà riassumere lo stesso dipendente anche il giorno seguente la conclusione del primo rapporto a termine e non attendere 10 o 20 giorni come per i contratti determinati inferiori o superiori ai 6 mesi. Attenzione, però, perché la concentrazione degli imprenditori e di tutti gli addetti ai lavori deve andare al diritto di precedenza che l'art. 5, commi 4 quater e 4 quinquies del D.Lgs n. 368/2001 ha previsto anche per i lavoratori stagionali sulle assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime

attività stagionali. Tale diritto deve essere comunicato nella lettera di assunzione e potrà o meno essere esercitato dal lavoratore stagionale entro 3 mesi dall'avvenuta cessazione del rapporto a termine. Superato tale termine il diritto in questione si estingue, mettendo così in condizione il datore di lavoro di assumere chi preferisce allo scadere dell'anno seguente all'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro a termine. Se il diritto di precedenza non è rispettato la Legge n. 92/2012, art. 4, comma 12 prevede la perdita di eventuali incentivi acquisiti su eventuali nove assunzioni.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato nel comparto turismo si è posto il problema del limite quantitativo, nel senso che le assunzioni a termine non possono superare il 20% del totale dei contratti a tempo indeterminato. Questo resta vero per le attività annuali. Per quelle stagionali il limite non esiste, conferma?

Certo. Preme evidenziare che, secondo il Ministero, nelle ragioni di "stagionalità", oltre alle ipotesi di cui all'elenco del DPR n. 1525/1963, vanno ricomprese anche quelle definite dal contratto collettivo applicato, anche aziendale (in quanto il Legislatore rinvia al DPR, ma non in via esclusiva). Pertanto, è da ritenersi che la contrattazione collettiva aziendale sia legittimata ad attivarsi per definire ulteriori ipotesi di stagionalità, in ragione di specifiche esigenze. Quindi, possono rientrare nelle ragioni di stagionalità anche le assunzioni per incrementi di produttività se espressamente stabilito dalla contrattazione collettiva. Sarà compito quindi del Consulente del Lavoro, convocare datore di lavoro e sindacato, per proporre un contratto aziendale nel quale prevedere se necessario la stagionalità (contrattazione di secondo livello) e come un artigiano realizzare per l'imprenditore un contratto su misura, calato perfettamente sulle esigenze dell'azienda e dei propri lavoratori.

Indubbiamente tutti questi “bonus” per il settore turismo sembrano attenuare la stangata del Jobs Act , ma porteranno realmente a dei benefici alle attività stagionali (di mare e di montagna)?

Un giudizio sulle norme emanate in questi tre anni di fermento politico sarebbe complesso e sicuramente influenzato da posizioni personali, ciò che rimane incontrovertibile è il proliferare di leggi, decreti, rimandi, interpretazioni, pareri, in misura e quantità prima d'ora mai vista. Questa mancanza di semplificazione non serve né all'imprenditore né ai lavoratori, i quali a differenza di altre categorie si confrontano ogni giorno con spese certe ed entrate incerte. Ma come si dice in questi casi: la speranza è l'ultima a morire.

Le novità per i lavoratori. Se da un lato gli imprenditori stagionali si troveranno di fronte a moltissimi cambiamenti in fatto di assunzioni, i lavoratori non saranno immuni dai cambiamenti apportati dalla riforma del lavoro. La novità più consistente è **l'entrata in vigore di un'assicurazione universale** del lavoro che prenderà il nome di NASPI e **che va a sostituire l'Aspi e la Mini-Aspi** introdotta dalla riforma Fornero del 2011. Dunque, per poter ricevere oggi l'Aspi occorre possedere due requisiti fondamentali: essere assicurati all'Inps da minimo due anni e aver pagato almeno un anno di contributi nei due che precedono il momento in cui si è perso il lavoro. Chi non possiede i suddetti requisiti può accedere alla Mini Aspi, che è quella maggiormente percepita dai lavoratori stagionali. In questo caso il lavoratore deve aver versato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 12 mesi e quindi riceve un'indennità per un periodo di tempo corrispondente alla metà delle settimane lavorate nel corso dell'ultimo anno. Questi due ammortizzatori sociali scompariranno e dal 1 maggio 2015 verranno pertanto unificati

in un'unica indennità (Naspi) che avrà lo scopo di tutelare una platea più ampia di persone e di rendere più equi i sussidi garantiti dal Governo, a detta di Renzi. La Naspi potrà dunque essere richiesta da tutti quei lavoratori, annuali e stagionali, che abbiano maturato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni e 18 giornate effettive di lavoro nell'ultimo anno. Il suo importo massimo sarà di 1300 euro al mese e dopo 4 mesi tale somma sarà ridotta di un 3% ogni mese e avrà una durata di 2 anni massimo.