

IL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

I modelli più diffusi nelle imprese
turistiche

DIRITTO DEL LAVORO

- Come ogni altra impresa, anche quella turistica deve organizzare tra i fattori della produzione l'attività dei suoi dipendenti.
- Qualunque sia il settore in cui opera, il datore di lavoro deve rispettare il **diritto del lavoro** nel suo complesso, rispettando tutti gli obblighi introdotti a tutela dei lavoratori dipendenti.

- Premesso quindi che il datore di lavoro deve rispettare tutta la disciplina generale prevista per assunzioni, licenziamenti, modifiche di mansioni ecc. di cui non ci possiamo parlare per ragione di tempo, ci occuperemo dei **modelli contrattuali a cui più di frequente ricorrono le imprese turistiche:**
 - CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO
 - APPRENDISTATO
 - CONTRATTO A CHIAMATA

Art. 2094 c.c.

- E' un lavoratore dipendente “chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e **sotto la direzione dell'imprenditore**”.
- Si è soliti considerare il **Contratto di lavoro a TEMPO INDETERMINATO** la forma contrattuale STANDARD.
- Il contratto a tempo indeterminato non prevede un limite di durata ed è la forma che offre maggior tutela a chi presta servizio di lavoro.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- Il contratto A TEMPO DETERMINATO (CONTRATTO A TERMINE) è il contratto di **lavoro subordinato in cui vi sia un termine stabilito per atto scritto.**
- Regolato da D.Lgs. n. 368/2001 (mod. da L. n. 247/07, L. n. 133/08, L. n. 92/2012, L. n. 99/2013, DL 34/2014)

Diritti del lavoratore

- Al lavoratore assunto a tempo determinato spettano **i medesimi diritti** previsti a parità di inquadramento con contratto a tempo indeterminato cioè, ferie, permessi, trattamento di fine rapporto, tredicesima, ovviamente nelle proporzioni dovute e maturate.

Evoluzione

- Nel corso del tempo è andato radicalmente trasformandosi l'approccio del legislatore nei confronti del lavoro a tempo determinato, guardato, dapprima, come strumento potenzialmente lesivo dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, e considerato, poi, **sempre più adatto a rispondere alle esigenze di flessibilità del mercato del lavoro.**

Vantaggi

- Oggi, in un momento delicato di evoluzione del mercato del lavoro, il contratto a termine dovrebbe favorire l'occupazione, permettendo al lavoratore di farsi conoscere e di svolgere attività che costituiscono un'esperienza professionale importante per arricchire il curriculum.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO NELLE ATTIVITA' TURISTICHE

- Nel settore turistico, data la presenza di **attività stagionali** e di altre che devono affrontare dei particolari periodi “**di punta**” cioè di intensificazione dell'attività, le imprese ricorrono di frequente al CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO per evitare la creazione di un'organizzazione costosa e sproporzionata alle esigenze.

Forma del contratto

- E' richiesta la **forma scritta ad substantiam con l'indicazione scritta del termine.**
- La mancanza di forma scritta determina la nullità della clausola relativa al termine del contratto con conseguente conversione automatica in contratto a tempo indeterminato.

CONTRATTO A-CAUSALE

- Fino all'entrata in vigore del Job Act (D.L. 34/2014 in vigore dal 21 marzo) era necessario indicare le ragioni giustificatrici dell'apposizione del termine che dovevano essere di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
- Il decreto ha abolito la necessità di una causale per poter ricorrere al contratto a tempo determinato della **durata massima di 36 mesi** comprensiva di eventuali proroghe.

Contratti a tempo determinato di carattere stagionale

- Fermo restando il fatto che **le imprese stagionali non sono solo quelle turistiche**, occorre richiamare le **particolarità** riguardanti le attività stagionali perché spesso caratterizzano i servizi turistici.

Causale

- Nel contratto a tempo determinato riguardante le attività stagionali è ancora necessario inserire la motivazione nel contratto, al fine di poter usufruire di benefici importanti.
- Il contratto di lavoro a tempo determinato per **ragioni legate all'attività aziendale di tipo stagionale** prevede infatti alcune **deroghe** importanti alla disciplina del contratto a termine "normale".

Limite di durata

- Innanzitutto **il termine massimo dei 36 mesi** (oltre il quale il contratto “normale” si trasforma a tempo indeterminato), **non trova applicazione nei contratti di tipo stagionale.**
- **Il datore di lavoro potrà riassumere lo stesso lavoratore, anche oltre il limite dei 36 mesi complessivi.**

“stop and go”

- Il contratto a termine “normale” prevede una pausa obbligatoria tra la fine di un contratto e l’inizio di un altro;
- **il contratto a termine con causale “di tipo stagionale” non contempla alcun limite di pausa tra un contratto e l’altro.**
- il datore di lavoro con un’attività stagionale, potrà riassumere lo stesso dipendente anche il giorno seguente la conclusione del primo rapporto a termine.

Limiti quantitativi

- Ulteriore deroga riguarda la limitazione dei contratti a termine a-causali che possono essere sottoscritti nel limite massimo del 20% sull'organico aziendale.
- **Tale limite non si applica a quei contratti che sono stipulati dai datori di lavoro che possiedono un'attività stagionale.**

Diritto di precedenza

- Il lavoratore non stagionale, il quale nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda abbia lavorato per un periodo superiore a 6 mesi, **ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle stesse mansioni.

Diritto di precedenza

- Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha **diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine** da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
- Il diritto opera quindi solamente in due casi:
 - in caso di nuove assunzioni a termine
 - per le medesime attività stagionali.

APPRENDISTATO E ATTIVITA' TURISTICHE

APPRENDISTATO

- L'apprendistato è **un contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.
- Oggi si insiste sul **valore dell'apprendistato**, inteso come strumento in grado di creare **maggiore professionalità grazie alla formazione** del lavoratore e capace di favorire **l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro**.

Nozione

- L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani
- **Regolato da D.Lgs. n. 167/2011** Testo unico dell'apprendistato modificato dalla L. n. 92/2012, dalle LL. nn. 98 e 99 del 2013 e dal D.L. 34/2014

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

- *apprendistato per la qualifica* per giovani dai **15 ai 25 anni**, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione
- *apprendistato professionalizzante* per giovani dai **18** (dai 17 per chi già in possesso di qualifica professionale) **ai 29 anni**
- *apprendistato di alta formazione e ricerca*

APPRENDISTATO NEL TURISMO

- L'Apprendistato professionalizzante è la tipologia più diffusa.
- Prevede **forti sgravi contributivi** a favore delle imprese a fronte della **formazione fornita al lavoratore** perché possa conseguire la capacità per diventare un lavoratore qualificato
- Il contratto di apprendistato deve essere sempre accompagnato dal **Piano Formativo Individuale** il documento che definisce il **percorso formativo dell'apprendista**.

ATTIVITA' STAGIONALI

- E' ammesso l'**apprendistato professionalizzante a tempo determinato** per le aziende che svolgono la propria attività in cicli stagionali.
- E' consentito **articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni** attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà avere inizio entro 48 mesi consecutivi dalla data di prima assunzione.

CONTRATTO DI LAVORO A CHIAMATA

- È un particolare contratto di **lavoro subordinato**, molto richiesto soprattutto nel settore della ristorazione, alberghiero e, in genere, nel turismo per la sua estrema flessibilità.

Nozione

- Regolato da artt. 33 ss. D.Lgs. n. 276/2003 mod. dalla L. n. 92/2012 e L. n. 99/2013
- Un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente , secondo le proprie esigenze, nel rispetto di un **termine minimo di preavviso** (non inferiore ad un giorno lavorativo).

Caratteristiche

- Il lavoratore intermittente, quindi, alterna periodi di lavoro a periodi di inattività senza avere alcuna garanzia di poter svolgere la prestazione lavorativa in quanto il datore di lavoro può chiamarlo o meno a seconda delle proprie necessità aziendali

Due distinte tipologie

1) Con **obbligo da parte del lavoratore di rispondere** alla chiamata, obbligo giustificato dalla presenza di un'indennità di disponibilità corrisposta dal datore di lavoro.

2) **Senza l'obbligo** di rispondere alla chiamata: il rapporto si instaura quando il lavoratore, esercitando una sua facoltà, sceglie di rispondere.

Limiti

- Di regola il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente **non superiore alle 400 giornate nell'arco di tre anni solari**. In caso si superi il periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto a tempo indeterminato
- Tale limite **non sussiste per i contratti nel settore del turismo**.