

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it*

Bollettino ADAPT 25 novembre 2019, n. 41

Si intitola “Milano città turistica” l’accordo territoriale sui contratti a tempo determinato siglato da Confcommercio Milano e le rappresentanze territoriali di categoria di Cgil, Cisl e Uil il 6 novembre 2019. In presenza di un quadro normativo sull’assunzione dei lavoratori a termine reso più rigido dal d.l. 87/2018 (c.d. decreto Dignità), l’accordo trae vantaggio dai margini di flessibilità comunque offerti dal d.lgs. 81/2015 per ampliare le possibilità di impiego del lavoro a termine e promuovere l’occupazione nell’area di Milano, che in seguito a Expo 2015 con la ripresa dell’attrattività turistica e nella prospettiva dei Giochi Olimpici e Paraolimpici invernali 2026, pare sempre più proiettata nell’organizzazione di eventi, nella gestione di periodi di picco e nell’accoglienza ai visitatori. A tal fine, l’accordo territoriale “Milano città turistica” estende le tradizionali attività di lavoro stagionale elencate dal D.P.R. n.1525/1963, nel rispetto di quanto previsto dalla legge (art. 21, comma 2 del d.lgs. 81/2015) e in attuazione dall’art. 75 del vigente CCNL per i dipendenti del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. Quest’ultimo infatti delega ad appositi accordi delle organizzazioni territoriali l’individuazione delle località a prevalente vocazione turistica in cui, in determinati periodi e per gestire i picchi di lavoro, i contratti a tempo determinato siano riconducibili a ragioni di stagionalità e soggetti alla relativa disciplina.

I contenuti dell’intesa

Come primo passaggio, l’accordo individua aree, attività e periodi di riferimento dei contratti a tempo determinato, che possono integrare il requisito di stagionalità. Per l’**area del Comune di Milano**, vengono individuati i contratti stipulati dai datori di lavoro che svolgono **attività** commerciali e museali, si occupano della gestione di luoghi e monumenti storici, parcheggi e autorimesse, o dell’organizzazione di convegni e del noleggio di autoveicoli. Per quanto concerne il **periodo**, vengono menzionati il periodo natalizio, pasquale ed estivo, ognuno dei quali

ricondotto a precisi intervalli temporali, con la possibilità di individuare, con successivi accordi, ulteriori archi temporali in relazione a particolari eventi, manifestazioni e mostre. Relativamente invece alle **Aree fieristiche di Fieramilano City e di Rho-Pero**, l'accordo riferisce il requisito di stagionalità ai contratti a termine sottoscritti dai datori di lavoro che partecipino a fiere, eventi ed esposizioni per il periodo di durata delle manifestazioni e per i due giorni antecedenti e successivi al loro svolgimento.

Di particolare rilievo risultano le condizioni di applicabilità delle disposizioni dell'intesa, espresse all'articolo 2. In primo luogo, per beneficiare delle flessibilità permesse dall'accordo territoriale, i datori di lavoro devono essere **associati ad associazioni di categoria o territoriali aderenti a Confcommercio**, applicare e rispettare integralmente il CCNL di riferimento e versare regolarmente i contributi a Ebiter Milano, l'ente bilaterale costituito da Confcommercio e dalle principali organizzazioni sindacali di categoria. In secondo luogo, le imprese che intendono avvalersi delle disposizioni dell'accordo, non devono utilizzare contratti di lavoro intermittente e non possono ricorrere, contemporaneamente alle assunzioni a termine, nelle unità operative interessate e per le stesse mansioni, a contratti di somministrazione di lavoro di cui all'art. 31 del d.lgs. 81/2015. Infine, sono destinatarie dirette delle previsioni dell'accordo le imprese prive di RSA o RSU; per tutte le altre, sarà necessaria, pur con l'assistenza di Confcommercio Milano e delle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo, la sottoscrizione di specifiche intese aziendali.

Entrando nel merito della disciplina, l'accordo consente ai datori di lavoro che rispettano le condizioni prima descritte, di beneficiare, per i rapporti di lavoro a termine qualificabili come stagionali, di esenzioni dai limiti di durata e dai vincoli inerenti al numero complessivo di contratti, agli intervalli temporali per le riassunzioni e alle clausole per proroghe e rinnovi. Allo stesso tempo, le Parti introducono contrattualmente un limite massimo di durata complessiva, anche per sommatoria, dei contratti a tempo determinato, che non può superare i 36 mesi. Quanto ai singoli lavoratori, infine, l'accordo prevede, per i prestatori di lavoro a termine che rientrano nel campo di applicazione della disciplina e siano impiegati per un periodo superiore ai sei mesi di lavoro, un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato o indeterminato effettuate dallo stesso datore di lavoro, riguardanti le mansioni già espletate nei rapporti a termine in questione. Tale diritto di precedenza dovrà essere menzionato espressamente nel singolo contratto di assunzione e varrà per i 12 mesi successivi alla data di cessazione del rapporto.

L'accordo territoriale del 6 novembre 2019, che sarà valido fino al 31 gennaio 2021 e sarà monitorato dalle parti sulla base dei dati elaborati dall'ente bilaterale già citato, va nella stessa direzione di altri accordi territoriali stipulati in diverse province da Confcommercio, per promuovere, in situazioni circostanziate, regole differenti per l'assunzione di lavoratori a termine. (Cfr. A. Rosafalco, *Storie di azione e contrattazione collettiva - I nuovi accordi territoriali della provincia di Trento nel settore Terziario Distribuzione Servizi*, Bollettino Adapt 8 ottobre 2018). Anche la Milano del terziario, "rivitalizzata" da Expo e che si appresta ad ospitare nei prossimi anni altri importanti eventi internazionali, decide quindi di avvalersi delle eccezioni previste dal d.lgs. 81/2015 in tema di attività stagionali, per una gestione della forza lavoro più flessibile rispetto ai vincoli posti dal legislatore. A fare da contraltare a tale flessibilità sono, invece, le disposizioni riguardanti il divieto, per le imprese aderenti all'accordo territoriale, di utilizzare contratti di lavoro intermittente e di fare ricorso, contestualmente alle assunzioni a termine, nelle unità operative interessate e per le medesime mansioni, a contratti di somministrazione.

Michele Dalla Sega

ADAPT Junior Fellow

 @Michele_ds95