Stagionalità: la sfida dei tempi di lavoro

sfida-stagionalita-02-8e82591c

Uno dei più considerevoli mutamenti che sta trasformando il lavoro e sta caratterizzando la nostra società è certamente quello dei tempi di svolgimento dell'attività lavorativa. La trasformazione, infatti, non riguarda solo la durata dell'attività d'impresa nell'arco della giornata ma anche la collocazione della stessa nei diversi periodi dell'anno. In questo contesto, il tempo, oltre ad essere ancora il parametro di misurazione della prestazione lavorativa, rappresenta anche la variabile che descrive, in maniera determinante, la capacità dell'impresa di "stare sul mercato". Tale ragionamento è ancora più rilevante per i pubblici esercizi, dovendosi questi rapportare non solo con l'evoluzione dei gusti della clientela ma, evidentemente, anche con i cambiamenti delle abitudini e dei tempi di vita della stessa. Ogni singola impresa mette in relazione, quindi, una parte rilevante della sua competitività con la propria capacità di essere reattiva e adattiva ai tempi della clientela. Una premessa di tale genere è indispensabile per capire in che modo, rispetto alla sfida dei tempi di lavoro, la contrattazione collettiva di lavoro possa giocare un ruolo indispensabile di adeguamento degli strumenti contrattuali ai tempi d'impresa in funzione dei flussi di consumo.

GLI STRUMENTI CONTRATTUALI



È evidente che un settore come quello dei pubblici esercizi, caratterizzato dalla stagionalità, abbia pensato a strumenti contrattuali in grado di rispondere a tali esigenze di concentrazione dell'attività lavorativa in specifici periodi dell'anno. Il Contratto Collettivo Nazionale di

Lavoro sottoscritto da FIPE lo scorso 8 febbraio 2018 ha confermato, infatti, un’apposita regolamentazione del lavoro a termine stagionale per tutte le aziende del settore, così da preservare la continuità occupazionale delle professionalità esistenti e valorizzare quelle in via di formazione. Le successive modifiche introdotte in materia dal “decreto dignità” della scorsa estate, quindi, successive alla firma del CCNL dei Pubblici Esercizi, hanno rivisitato sensibilmente la disciplina del contratto a tempo determinato, limitandone la possibilità di ricorso da parte delle imprese. Superfluo evidenziare come la riflessione sui tempi, tipici del settore, sia andata in cortocircuito a causa dei nuovi vincoli posti dalla normativa. In particolare, il decreto dignità ha limitato la possibilità di ricorso al lavoro stagionale alle sole aziende che nel corso nell’anno osservano uno o più periodi di chiusura, escludendo dalla disciplina specifica le imprese che non prevedono periodi di chiusura nel corso dell’anno. Ricondurre la natura del lavoro stagionale solo alle imprese che programmano nel corso dell’anno delle chiusure è una palese contraddizione rispetto alle citate evoluzioni dei tempi e degli stili di vita. La stagionalità è una condizione, infatti, che contraddistingue tutte le imprese del settore che, in virtù della definitiva evoluzione dei flussi di clientela, devono far fronte a dei picchi dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno.

[caption id="attachment_162041" align="aligncenter" width="599"]



Le modifiche

introdotte in materia dal “decreto dignità” della scorsa estate hanno rivisitato sensibilmente la disciplina del contratto a tempo determinato, limitandone la possibilità di ricorso da parte delle imprese[/caption]

L’IMPEGNO DELLA FEDERAZIONE

Proprio per ribadire la tipicità di tali intensificazioni dell’attività lavorativa e consentire a tutte le aziende che applicano il contratto dei pubblici esercizi di continuare ad assumere lavoratori a termine per ragioni di stagionalità, la FIPE insieme alle altre organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie il CCNL di settore ha sottoscritto un’apposita “dichiarazione congiunta” in materia di stagionalità. È stata così ribadita la conformità del CCNL dell’8 febbraio 2018 rispetto alla disciplina del contratto a tempo determinato, modificata dal decreto dignità, preservando così il lavoro stagionale dalle rilevanti limitazioni introdotte e riguardanti, tra le altre, la durata, la successione dei contratti e l’obbligo di indicazione di una causale ad ogni rinnovo. Tale “dichiarazione congiunta” ha perciò salvaguardato la disciplina del lavoro stagionale, come già regolata dal CCNL lo scorso 8 febbraio 2018, ribadendone l’efficacia anche successivamente alle modifiche introdotte dal “decreto dignità”. In questo modo tutte le aziende che applicano tale contratto collettivo e non osservano periodi di chiusura nel corso dell’anno possono sottoscrivere contratti di lavoro per ragioni di stagionalità, nei casi di intensificazioni dell’attività lavorativa in determinati periodi dell’anno (periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere, periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni, periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali, periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell’attività in seno ad aziende ad apertura annuale). Il principio preservato dalla dichiarazione congiunta sottoscritta da FIPE è proprio quello che considera l’evoluzione del mercato e degli stili di vita dei consumatori come variabili con cui la contrattazione collettiva e le regole del diritto del lavoro devono necessariamente confrontarsi e a cui adattarsi. In questo modo, il sistema di relazioni sindacali non offre solamente strumenti contrattuali coerenti con le esigenze di competitività e di business delle imprese, ma consente anche alle imprese di offrire ai consumatori un servizio in grado di soddisfarne bisogni ed esigenze.