

Stagionali, sindacati e commercianti derogano al decreto "Dignità"

Date : 11 luglio 2019

Ai lavoratori stagionali impiegati nel commercio nelle località turistiche del Varesotto non verranno applicate le nuove regole e i relativi "paletti" previsti per i contratti a tempo determinato dal **decreto Dignità**. Confcommercio **Uniascom** della provincia di Varese, nella persona del segretario generale **Sergio Bellani**, e i segretari provinciali dei sindacati di categoria, **Livio Muratore** per la Filcams Cgil, **Domenico Panariello** per la Fisascat Cisl dei Laghi e **Alessandro Sanhueza** per la Uiltucs Uil, hanno **sottoscritto un accordo**, in base al quale le imprese del commercio possono assumere personale per far fronte **ai picchi di lavoro** determinati dalla **stagionalità**, senza dover sottostare alle limitazioni previste dal decreto voluto dal ministro Di Maio.

L'accordo sottoscritto dalle parti sociali in provincia di Varese non va letto come una semplice deroga. Da una parte si punta a salvaguardare e incrementare l'occupazione sul territorio, dall'altra si cerca di rispondere alle esigenze delle imprese. Il fatto poi che si tratti di un **accordo territoriale** non è un dettaglio di poco conto perché ne circoscrive l'applicazione a quelle aziende che non hanno al loro interno una rappresentanza sindacale, **rsa o rsu**. Quindi parliamo di piccole e microimprese che sono quelle che soffrono di più la rigidità del mercato del lavoro.

LA STAGIONALITÀ E I COMUNI INTERESSATI

Le aziende possono **assumere personale o rinnovare il rapporto a termine** con un dipendente affidandogli le stesse mansioni e **senza dover indicare alcuna causale nel contratto**. Per farlo non è necessario che l'azienda eserciti un'attività a carattere stagionale, ma è sufficiente che si trovi a gestire **picchi di lavoro** riconducibili «a ragioni di stagionalità». L'accordo specifica anche quali sono le **località** a prevalente **vocazione turistica** a cui ricondurre quelle ragioni: Sesto Calende, Ranco, Angera, Ispra, Brebbia, Besozzo, Monvalle, Leggiuno, Laveno-Mombello, Castelveccana, Porto Valtravaglia, Brezzo di Bedero, Germignaga, Luino, Maccagno, Pino Tronzano sulla sponda del Lago Maggiore, Lavena Ponte Tresa, Brusimpiano, Porto Ceresio, Varese, Buguggiate, Azzate, Galliate Lombardo, Bodio Lomnago, Cazzago Brabbia, Biandronno, Bardello, Gavirate, Comabbio, Osmate, Cadrezzate Travedona Monate, Ternate, Varano Borghi, Vergiate, Mercallo, Somma Lombardo, Casorate Sempione, Gallarate, Cardano al Campo, Samarate, Ferno, Lonate Pozzolo, Vizzola Ticino.

LA PRECEDENZA AL LAVORATORE ASSUNTO

Le assunzioni in base a questo accordo sono possibili solo in quelle realtà in cui il contratto a tempo determinato è l'unica alternativa a quello a tempo indeterminato. Quindi, per esempio, non sarebbe possibile in presenza di contratti a chiamata. Inoltre al lavoratore assunto viene

ricosciuto un **diritto di precedenza** nel caso di nuova assunzione anche per una diversa mansione.

Per questo motivo il **datore di lavoro è obbligato** a comunicare all'**ente bilaterale del terziario** la volontà di voler applicare l'accordo alla sua attività e a trasmettere il contratto a tempo determinato attivato, entro e non oltre quindici giorni dall'assunzione. Infine, dovrà inoltrare la copia che certifica la ricevuta da parte del lavoratore della domanda di avviamento al lavoro con diritto di precedenza. Senza queste comunicazioni l'assunzione in base a questo accordo non potrà essere fatta.

«Con questa intesa - commenta **Sergio Bellani**, segretario generale di **Confcommercio Uniascom** - diamo risposta a un'esigenza sentita dalle imprese locali del commercio, che è quella di poter gestire i picchi di lavoro, intensificati in determinati periodi dell'anno, senza incorrere nelle limitazioni previste dalla nuova normativa sui contratti a termine. Inoltre, ha il grande vantaggio di preservare la continuità di quei rapporti lavorativi che già beneficiano di una certa conoscenza e fiducia reciproca».

L'accordo, che è sperimentale, sarà valido fino al **31 ottobre** di quest'anno. Una volta che alla scadenza l'ente bilaterale avrà verificato le ricadute, le parti sociali decideranno se rinnovarlo o meno. «È un buon accordo, direi qualcosa in più di una deroga- conclude **Livio Muratore** segretario della **Filcams Cgil** - perché dà un'alternativa reale alle aziende, soprattutto alle più piccole, e al tempo stesso tende a stabilizzare il lavoratore».