

## **VERBALE DI ACCORDO SINDACALE**

### **SUI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E STAGIONALI**

Il giorno 13 del mese di maggio dell'anno 2024 a Portoferraio, presso la sede della Società in Viale Elba, 149 si sono incontrati:

per ESA SpA:

- Francesco Andrea Gentili, Presidente;
- Massimo Diversi, Direttore Generale;
- Alessandra Arnaldi, Responsabile Gestione Risorse Umane;

per le OO.SS. territoriali:

- Emiliano Sartorio per la FP/CGIL Livorno;
- Fabrizio Mazzei per la FIT/CISL;
- Massimo Marino per la UILTRASPORTI.

\*\*\*\*\*

Premesso che le Parti richiamano:

- l'accordo europeo UNICE-CEEP-CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, dichiarano che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali;
- le disposizioni di legge di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015 n.81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro", con particolare riferimento al Capo I art. 1 "Forma contrattuale comune" e al Capo III "Lavoro a tempo determinato", così come integrate e modificate dalle più recenti normative;
- le disposizioni stabilite dal CCNL UTILITALIA Igiene Ambientale nella versione rinnovata e definitiva con le modifiche ed integrazioni sottoscritte tra Utilitalia e le OO.SS., in ultimo con gli Accordi del 9/12/2021 e del 18/05/2022 e le relative circolari esplicative, qui da intendersi integralmente richiamate;
- il D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011, che all'art. 8 introduce nuove disposizione e opportunità nel mercato del lavoro finalizzate anche alla maggiore occupazione, che consentono ai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale, da OO.SS. dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, di realizzare accordi che riguardano la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione e che, al comma 2 bis precisa che "le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolamentazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento a diverse fattispecie tra cui, al comma c), è previsto il contratto a termine.;
- che in data 27/10/2017 e in data 07/02/2020 tra le OO.SS e l'Azienda erano già stato sottoscritti accordo sindacale sui i contratti a tempo determinato e stagionali;

Considerato che:

- ESA SpA è tenuta ad assicurare i servizi di raccolta, spazzamento, tutela e decoro del territorio e smaltimento rifiuti, ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge e del contratto di Ambito;
- i servizi erogati dalla Società si configurando quali servizi pubblici essenziali e, pertanto, ne deve essere garantita la regolarità e la continuità oltreché devono essere adeguati alle diverse esigenze che di volta in volta dovessero si dovessero manifestare e rendersi necessarie;

- l'Isola d'Elba rappresenta una delle realtà insulari italiane più ambite e frequentate dal punto di vista turistico e le attività del territorio sono soggette all'andamento di flussi di presenze variabili in relazione a punte di superlavoro stagionali, festive, fieristiche e cicliche. L'organizzazione della manodopera deve pertanto seguire tali andamenti, nella necessità di garantire adeguati servizi di igiene urbana e di gestione dei rifiuti prodotti dal territorio, nel rispetto delle specifiche normative in materia.

Tutto quanto sopra premesso e considerato e dopo attenta valutazione di ogni aspetto

## LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

### 1. STAGIONALITÀ – DEFINIZIONE

L'Isola d'Elba è uno di quei territori in cui, a causa della bellezza dei luoghi e dei contesti socio culturali, sono storicamente individuabili alcuni specifici periodi dell'anno in cui l'attività turistico alberghiera risulta particolarmente intensa a causa dell'incremento delle presenze di turisti.

Questa accezione di stagione turistica caratterizzata da punte di super lavoro, ha progressivamente assunto caratteristiche diverse, che attualmente influenzano le presenze sul territorio e sono tipiche di uno scenario contrassegnato da una continua variabilità di fondo per il succedersi di eventi microstagionali, quali fiere, convegni, festività, ricorrenze storiche e religiose e civili, che determinano il succedersi di una pluralità di microstagioni di breve durata ma di intensità sempre consistente e variabile.

I servizi di Igiene urbana erogati da ESA, rivolti al servizio della comunità nel continuo svolgersi e modificarsi della domanda di servizi e delle esigenze del territorio, sono da intendersi come appartenenti al concetto ampio di stagionalità come sopra definito.

Le Parti concordano pertanto che, tutte le attività svolte con l'ausilio di contratti a tempo determinato, nei periodi come di seguito meglio individuati, rientrano nella definizione di stagionalità e sono pertanto assoggettabili alla relativa specifica disciplina.

### 2. LAVORO STAGIONALE

Si classificano come contratti di natura "stagionale" i contratti a tempo determinato sottoscritti per adempiere alle richieste aggiuntive di servizi da parte del territorio, nei seguenti periodi: **dal 01 marzo al 30 novembre** di ciascun anno.

Le Parti stabiliscono che le attività aziendali svolte in questo periodo rientrano tra le attività "stagionali" la cui deroga è prevista dagli art. 19 e 21 del D.Lgs. 81/2015 così come modificato, in ultimo, con la Legge 85/2023 di conversione del Decreto Legge 48/2023 cd Decreto Lavoro.

### 3. CARATTERISTICHE

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 138/2011, **le Parti**, con l'intento di soddisfare la domanda di servizi e creare una maggiore occupazione sul territorio, di migliorare la qualità dei rapporti di lavoro e contrastare il lavoro irregolare caratteristico dei periodi cosiddetti di bassa stagione, **concordano che:**

- i contratti stipulati con la causale di "stagionalità" relativi al periodo di cui al punto precedente, anche soggetti ad eventuali proroghe, sono definiti contratti "stagionali" e, quindi, sono ricompresi nel novero dei contratti esclusi dal D.L. 87/2018 convertito in Legge 96/2018 (c.d. decreto dignità) e ss.mm.ii., con le relative conseguenze applicative;
- in deroga a quanto previsto dal D.Lgs. 81/15 art 21 comma 2, così come modificato dal D.L. 87/2018 convertito in Legge 96/2018 e ss.mm.ii., il fine di stabilire la durata massima del contratto a tempo determinato, non rilevano, quale unico contatore, i periodi prestati con contratto "stagionale", anche oggetto di proroga e che, pertanto, tali contratti non sono conteggiabili nel computo dei 24 mesi;
- ai contratti a tempo determinato "stagionali", in caso di successione di contratti, non si applicano le pause (10 giorni / 20 giorni) previste dal comma 2 dell'Art. 21 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii. e

pertanto i lavoratori posso essere riassunti a termine, con un nuovo contratto, anche senza che siano trascorsi i suddetti periodi;

- il numero dei lavoratori assunti con contratto di lavoro “stagionale” non rientra nelle percentuali riferite al numero dei contratti a tempo determinato previste dall’Art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii.;
- i contratti stipulati con la causale della “stagionalità” non sono individuabili come rinnovi contrattuali e non sono pertanto utili ai fini del computo complessivo dei 24 mesi.

Le Parti richiamano altresì le specifiche disposizioni previste dal rinnovato CCNL Utilitalia Igiene Ambientale all’art. 11, che stabiliscono la non applicabilità dei limiti di durata di cui all’art. 19 comma 2 del D.Lgs. 81/2015 all’ipotesi di una serie di specifiche esigenze, per le quali si rimanda al testo dell’articolo, che si allega e che si richiama integralmente, con particolare riferimento alla possibilità della stipulazione di contratti a tempo determinato per la “sostituzione di lavoratori in ferie”, anch’essi esclusi dal computo complessivo per i 24 mesi.

#### 4. CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati per ragioni diverse da quelle sopra specificate, si applica una diversa modulazione dei limiti quantitativi rispetto a quanto stabilito dalla contrattazione nazionale, per il personale, anche assunto termine, anche con contratto di lavoro a tempo parziale, e comunque, nel rispetto delle esclusioni da qualsiasi limitazione elencate nell’art. 23 del D.Lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., stabilendo che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nella misura eccedente:

- al 40% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio dell’anno di assunzione, per il personale operativo da inquadrare dal livello 1 al livello 5 in tutte le Aree Operativo Funzionali;
- al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio dell’anno di assunzione, per personale tecnico-amministrativo da inquadrare dal livello 1 al livello 7 in tutte le Aree Operativo Funzionali;
- al 10% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01 gennaio dell’anno di assunzione, per personale assunto con contratto di somministrazione lavoro a tempo determinato.

\*\*\*\*\*

#### Letto, confermato e sottoscritto.

**Per ESA S.p.A.**

Francesco Andrea Gentili \_\_\_\_\_

Massimo Diversi \_\_\_\_\_

Alessandra Arnaldi \_\_\_\_\_

**Per le OO.SS. TERRITORIALI**

FP/CGIL Emiliano Sartorio \_\_\_\_\_

FIT/CISL Fabrizio Mazzei \_\_\_\_\_

UILTRASPORTI Massimo Marino \_\_\_\_\_

**FIRMATO IN ORIGINALE**