



Profili lavorativi del settore del turismo

a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione provinciale del Lavoro di Modena*

Con la [circolare n.34 del 29 settembre 2010](#), il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha inteso fornire chiarimenti agli operatori del settore del turismo, caratterizzato da una forte “*variabilità*” e flessibilità, una serie di istruzioni operative finalizzate alla utilizzazione di alcune tipologie contrattuali, aggiuntive a quella classica del contratto a tempo indeterminato che possono contribuire, anche attraverso lo snellimento di alcuni oneri burocratici, allo sviluppo di un settore chiave della nostra economia.

Ci si riferisce, in particolare, all’apprendistato, al lavoro intermittente, alle prestazioni occasionali e accessorie, al contratto a termine e al lavoro ripartito, agli appalti nei servizi, alla somministrazione e ai tirocini, ai quali, ad avviso di chi scrive, andrebbe aggiunto, seppur non richiamato, il contratto di inserimento disciplinato dagli artt.54 e ss. del D.Lgs. n.276/03.

Un’ulteriore puntualizzazione è dedicata, inoltre, alla disciplina dei riposi giornalieri e settimanali e alla detassazione del salario di produttività, sia nella logica interpretativa delle recenti intese raggiunte dal Ministero del Lavoro e dall’Agenzia delle Entrate, dalla risoluzione n.83/E e dalle circolari dell’Agenzia nn.47 e 48 di quest’anno.

Tutto ciò, è bene sottolinearlo, in una logica di “*tolleranza zero*” contro le peggiori forme di sfruttamento e di lavoro nero che, in molte realtà di questo settore, allignano con dovizia: questo afferma il Ministro del Lavoro nell’ultimo paragrafo della circolare, chiedendo agli organi di vigilanza una “vera” attività di “*intelligence*”, finalizzata a colpire e sanzionare le forme fortemente irregolari che minano sia la posizione dei lavoratori, attraverso il “lavoro nero” e gli pseudo – appalti, che la concorrenza tra le imprese, con soggetti che, impunemente, ricorrono anche all’utilizzazione di cooperative spurie.

Tornando agli specifici argomenti trattati nella nota amministrativa, è opportuno sottolineare come, trattando le singole tipologie contrattuali, si cercherà di fornire un quadro che, pur nella brevità della trattazione, sia abbastanza esaustivo.

Contratto di apprendistato

Questa tipologia contrattuale, peraltro in continuo “*restyling*” (anche nel *c.d. “collegato lavoro”* di prossima definitiva approvazione c’è una delega al Governo per il riordino della materia), si adatta al settore del turismo perché, accanto alla forma “tradizionale” del rapporto a tempo pieno, si rinvengono quelle a tempo parziale e a cicli stagionali: questi ultimi sono stati ampiamente disciplinati dalla circolare del Ministero del Lavoro n.27/08, la cui piena validità non è stata “toccata” dalla sentenza della Corte Costituzionale n.176/10 che ha dichiarato, tra le altre cose, non fondata la questione di legittimità costituzionale delle disposizioni che hanno eliminato la previsione della durata minima del contratto di apprendistato.

Molto si è discusso, anche in passato, sulla legittimità di un rapporto di apprendistato a tempo parziale e la circolare n.102/86, ammettendolo, rimandava alla valutazione

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

dell'organo di vigilanza la circostanza che il "quantum" dell'orario ridotto fosse, in ogni caso, sufficiente al raggiungimento della qualifica.

Nella nota si ribadiscono due concetti:

a) non c'è alcun "minimum" da rispettare nella stipula del contratto;

b) le 120 ore annue di formazione non possono in alcun modo essere riproporzionate all'orario ridotto.

Rispetto a quanto riportato al punto a), bene ha fatto il Dicastero del Lavoro a sottolineare come dal dettato normativo riferito all'apprendistato nelle sue varie forme non emerga alcun limite "basso" per la durata settimanale del rapporto, ma è anche vero, ad avviso di chi scrive, che laddove il Ccnl parla della durata minima del rapporto di lavoro a tempo parziale, sarebbe opportuno non scendere sotto tale soglia (nel turismo è di 15 ore settimanali, derogabili con accordo di secondo livello), atteso che ai fini della qualificazione finale, oltre alla formazione annua non derogabile, c'è bisogno di un rapporto "in the job" significativo in termini di impegno lavorativo.

Il divieto di riproporzionamento di cui si parla al punto b) ha una portata generale e riguarda anche l'apprendistato professionalizzante, come si evince sia dall'interpello n.4/07 che dalla disciplina regionale emanata in applicazione dell'art.49, co.5, del D.Lgs. n.276/03.

Alla regola generale si aggiungono, tuttavia, due eccezioni:

la prima, eventuale, che consente alle parti sociali in sede di accordi collettivi ed in caso di formazione esclusivamente aziendale di stabilire la durata (anche inferiore alle 120 ore annue), secondo la previsione dell'art.49, co.5 *ter*;

e l'altra, effettiva, strettamente correlata alla possibilità di stipulare contratti di apprendistato nelle *c.d.* "attività stagionali", come si ricava dalle note del 10 gennaio e del 20 marzo 2002 emanate dal Ministero del Lavoro sulla base dell'art.8 della L. n.25/55 e dell'art.21, co.4, della L. n.56/87, cui consegue il riproporzionamento dei contenuti formativi.

C'è, poi, sempre con riferimento al "professionalizzante, la possibilità dell'**apprendistato da utilizzare in cicli stagionali**, secondo la previsione contenuta nel Ccnl del Turismo, siglato il 20 febbraio 2010, secondo il quale "è consentito articolare lo svolgimento in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario, risultando utili ai fini del computo della durata anche le prestazioni di breve periodo eventualmente rese tra una stagione e l'altra". Ovviamente, anche in questo caso può trovare applicazione la possibilità derogatoria che si ricava dalle specifiche previsioni dell'art.49, co.5 *bis* (Regioni) o 49, co.5 *ter* (parti sociali), del D.Lgs. n.276/03.



Ma quanto dura nell'apprendistato professionalizzante per cicli stagionali l'attività formativa?

Sia il Ccnl appena citato che quello dell'Industria turistica del 3 febbraio 2008 hanno fissato il principio della "uguale incidenza" rispetto alla durata della prestazione, nel senso che se l'impegno lavorativo è inferiore all'anno (cui vanno rapportate le 120 ore di

formazione), anche l'attività formativa va espletata in maniera tale da rispettare la proporzione delle 120 ore ogni dodici mesi di servizio.



La circolare n.34/10 cerca di risolvere, in via amministrativa, un altro grosso **problema**, quello delle **imprese dislocate in diverse Regioni e che, ovviamente, si trovano ad affrontare diverse discipline dell'istituto**, derivanti dalle normative regionali: ebbene, il Ministero (la norma interpretativa è, senz'altro, cogente per il personale ispettivo che deve vigilare sulla effettività e la congruità dei contratti di apprendistato) ritiene che la disciplina applicabile sia quella della Regione ove ha sede legale il datore di lavoro.

Da ultimo, la nota fa un riferimento all'apprendistato inteso come diritto dovere all'istruzione e formazione che, dopo molti anni, ha trovato una prima applicazione in Lombardia con l'accordo sottoscritto tra Regione, Ministero dell'Istruzione e Ministero del Lavoro il 27 settembre 2010, rispetto al quale in tale specifico territorio ed *"in attesa di specifiche intese collettive, si può fare riferimento ai trattamenti economici e normativi sin qui previsti dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato proporzionalmente al monte ore formale di impegno formativo (400 ore) e al concreto impegno lavorativo del giovane per quanto riguarda, in particolare, il trattamento retributivo"*. Ovviamente, nelle altre Regioni, in mancanza dell'attuazione dell'art.48 del D.Lgs. n.276/03, per l'apprendistato dei minori di età compresa tra i sedici ed i diciotto anni occorre far riferimento alla vecchia disciplina *ex lege* n.196/97, peraltro richiamata espressamente dall'art.47, co.3, della *c.d. "legge Biagi"*: è appena il caso di ricordare come al requisito minimo di età deve accompagnarsi l'altro requisito essenziale, che è rappresentato dai dieci anni di obbligo scolastico. Quando sarà approvato il *c.d. "collegato lavoro"*, attualmente all'esame del Parlamento, dopo il rinvio alle Camere operato dal Presidente della Repubblica, in caso di abbandono della scuola e per evitare la *c.d. "dispersione scolastica"*, al quindicesimo anno di età, il giovane potrà, nell'ambito della disciplina prevista dal citato art.48, concludere il ciclo scolastico con un'attività lavorativa e formativa ampiamente regolamentata all'interno di un contesto aziendale.

Fin qui la circolare n.34/10 sull'apprendistato: per completezza di informazione si reputa opportuno soffermarsi su altri elementi essenziali per comprenderne le varie tipologie previste dagli artt.48, 49 e 50 e, in via residuale, dall'art.16 della L. n.196/97, che:

- a) è un **contratto "a causa mista"** che, tuttavia, per la presenza di una condizione, può risolversi *"ad nutum"* (cioè a prescindere dalla giusta causa o dal giustificato motivo) alla fine del periodo formativo, previo preavviso contrattuale ex art.2118 c.c.;
- b) il datore di lavoro deve **comunicare on-line** al centro per l'impiego la costituzione del rapporto di lavoro prima dell'inizio dello stesso (art.1, co.1180, della L. n.296/06) e, entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento, sia la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato che la cessazione, per qualsiasi motivo dello stesso;
- c) la **risoluzione anticipata** del rapporto può avvenire soltanto per giusta causa o giustificato motivo, con la conseguente applicazione, in caso di ricorso giudiziale, della tutela reale o di quella obbligatoria, strettamente correlata alle dimensioni dell'azienda. Ovviamente, l'estinzione del rapporto di apprendistato può avvenire anche per dimissioni, o per avvenuto conseguimento della qualifica;
- d) il **"tutor aziendale"** (si veda interpello n.9/08) che affianca l'apprendista ha il compito di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione teorico – pratica, ma non c'è alcun obbligo di affiancamento continuativo, atteso che il D.M. 28 febbraio 2000 prevede la possibilità di seguire contemporaneamente più giovani;

- e) il contratto può essere sottoscritto anche da lavoratori che con la qualifica oggetto del rapporto hanno già prestato la loro attività che con **contratto di somministrazione**: il Ministero del Lavoro, con l'interpello n.8/07 ha chiarito che la sommatoria dei precedenti rapporti non deve aver superato la metà della durata dell'apprendistato;
- f) il **numero di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate o qualificate: il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che ne abbia meno di tre può assumerne fino a tre. Ciò non vale per le imprese artigiane che "godono" delle disposizioni "numeriche" di miglior favore, a seconda del settore di appartenenza, dall'art.4 della L. n.443/85;
- g) gli assunti con rapporto di apprendistato sono **esclusi dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti: ciò significa che non rientrano nella base di calcolo prevista in materia di collocamento obbligatorio dalla L. n.68/99. Ci sono, tuttavia, alcune ipotesi nelle quali gli apprendisti sono computati per espressa previsione normativa come allorquando il Legislatore si è preoccupato di individuare il limite per l'applicazione della normativa sulla Cigs (art.1, co.1, della L. n.223/91) o dei contratti di solidarietà difensivi del settore industriale (art.1, co.1, L. n.863/84);
- h) la **contribuzione a carico del datore di lavoro** è pari al 10%: essa è, rispettivamente, dell'1,5% e del 3%, nel primo e nel secondo anno per i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti pari o inferiore alle nove unità;
- i) la **trasformazione anticipata** del rapporto (prima del termine del periodo formativo) comporta il riconoscimento dell'abbattimento contributivo (10%) per ulteriori dodici mesi, in completa analogia con ciò che avviene per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento in servizio dopo la fase formativa;
- j) la **contribuzione ridotta** per l'apprendistato non presuppone la regolarità del Durc, atteso che essa è conseguente (si veda circolare del Ministero del Lavoro n.5/08) a scelte di politica legislativa finalizzate a favorire l'occupazione giovanile;
- k) la retribuzione può essere **fino a due livelli inferiori** a quello finale (in genere è il contratto collettivo che disciplina il livello, prevedendone anche uno intermedio, correlato all'anzianità nel rapporto): la L. n.191/09 ha reintrodotto la possibilità di una retribuzione in percentuale rispetto al livello finale, correlata all'anzianità. Ovviamente, questo deve essere previsto dalla contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale.

Lavoro intermittente

La circolare n.34/10 ritiene che il *c.d. "contratto a chiamata"* presenti una particolare flessibilità che ben si adatta alle esigenze del settore turistico. Di qui, l'elencazione delle ipotesi nelle quali ciò, secondo la previsione degli artt.33 e ss. del D.Lgs. n.276/03 può essere previsto:

- a. esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- b. nei fine settimana (dalle ore 13 del venerdì alle ore 6 del lunedì mattina), nel periodo natalizio (1° dicembre - 10 gennaio), in quello pasquale (dalla domenica delle Palme al martedì dopo Pasqua), nel periodo estivo (dal 1° giugno al 30 settembre): così la circolare n.4/05 ha interpretato il dettato dell'art.37 del D.Lgs. n.276/03;
- c. in ogni caso, pur in assenza della contrattazione collettiva, per i soggetti "*under 25*" ed "*over 45*";

d. in tutta una serie di prestazioni richiamate dal D.M. 23 ottobre 2004 che ha fatto riferimento al R.D. n.2657/23 e che rende, comunque, salve quelle clausole contenute nei contratti collettivi che, prima dell'emanazione del Decreto, disciplinavano l'esecuzione di attività intermittenti. A tal proposito il Dicastero del Lavoro, facendo proprio un orientamento espresso in termini problematici da un quesito della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena del 6 maggio 2010, partendo dalla constatazione che il D.Lgs. n.179/09 ha, tra le altre cose, abolito il R.D. n.2657/23, **ha affermato la sussistenza delle ipotesi nelle quali si può parlare di lavoro intermittente, ritenendo che il rinvio operato dal D.M. sopracitato sia di natura "materiale"**. Alla luce di quanto appena detto, la circolare ricorda che nel settore turistico il lavoro a chiamata è possibile per custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, uscieri ed inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, nelle trattorie, negli esercizi pubblici, nelle carrozze – letto, nelle carrozze ristoranti e sui piroscafi, personale addetto al trasporto delle persone e delle merci, addetti al centralino, commessi in città con meno di cinquantamila abitanti, personale addetto agli stabilimenti termali ed alle acque minerali, impiegati di "bureau" negli alberghi con carattere di discontinuità, interpreti alle dipendenze di alberghi o agenzie di viaggi.



Nei successivi passaggi la circolare n.34 si sofferma su una serie di "snellimenti burocratici" che, nel corso degli anni, si sono "consolidati": la comunicazione di assunzione al centro per l'impiego va fatta una volta soltanto prima dell'instaurazione del rapporto e la consegna della comunicazione di assunzione o del contratto di lavoro, prima dell'inizio dell'attività, con la conseguenza che fin quando non c'è la "chiamata" non si è obbligati all'adempimento. Parimenti, le "scritture" relative alle prestazioni lavorative vanno riportate sul Libro unico del Lavoro entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Un'altra sottolineatura importante nella circolare n.34 è rappresentata dal richiamo all'interpello n.72/09, con il quale il Ministero chiarì due concetti importanti:

1. in caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, seguito da un altro contratto a "chiamata" sempre a termine, non bisogna rispettare il periodo minimo previsto dall'art.5, co.3, del D.Lgs. n.368/01 (dieci o venti giorni a seconda che il precedente contratto abbia avuto una durata, rispettivamente, fino a sei mesi o oltre). La ragione di tale precisazione amministrativa risiede nel fatto che il contratto è del tutto diverso dal rapporto a termine, in quanto l'effettiva esplicazione dell'attività dipende dalla chiamata del datore di lavoro e dalla disponibilità (se non obbligata, attraverso l'indennità) del lavoratore;

2. in caso di contratto intermittente seguito da un contratto a tempo determinato, sia esso a tempo pieno o parziale, non occorre rispettare i termini di interruzione previsti dal citato art.5, co.3. **Ovviamente** (pur se non è detto esplicitamente), la durata dei contratti di lavoro intermittenti (proprio perché sono diversi) **non è computabile nella sommatoria dei rapporti a termine per il raggiungimento dei trentasei mesi, superati i quali, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato** (fatta eccezione della possibilità di stipulare un nuovo contratto "assistito" presso la Direzione Provinciale del Lavoro, con la procedura individuata dalla circolare n.13/08.

Per completezza di informazione si ritiene opportuno mettere in evidenza altre peculiarità del contratto di lavoro intermittente che ben si attagliano al settore del turismo:

- esso è stipulato in forma scritta e deve indicare sia le ipotesi oggettive che soggettive, la durata, il luogo e la modalità della disponibilità eventualmente garantita, il trattamento economico e normativo, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto. Tra gli elementi formali l'art.35 del D.Lgs. n.276/03 non prevede alcun obbligo circa la collocazione temporale della prestazione che, quindi, è rimessa all'autonomia contrattuale delle parti;
- il ricorso a tale forma contrattuale è vietata per sostituire lavoratori in sciopero, per sostituire, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva, lavoratori con la stessa qualifica o mansione, licenziati al termine di una procedura collettiva (il divieto è per sei mesi), o in riduzione o sospensione d'orario; inoltre, la stipula del contratto non è possibile per quei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex art.28 del D.Lgs. n.81/08;
- l'assunzione di un disoccupato o di un cassaintegrato da oltre 24 mesi (art.8, co.9, della L. n.407/90) non consente l'accesso alla contribuzione agevolata per 36 mesi prevista dalla norma, atteso che il Legislatore ha parlato soltanto di assunzione con contratto a tempo indeterminato, sia pure a tempo parziale (risposta ad interpello n.3147 del 22 dicembre 2005).

Lavoro accessorio

Il lavoro accessorio può ben soccorrere alle esigenze del settore turistico: sulla base di questa asserzione la circolare n.34 richiama le ipotesi previste dall'art.70, sottolineando, in particolar modo, il lavoro dei pensionati, dei lavoratori in integrazione del reddito (mobilità, cassa integrazione, solidarietà, indennità di disoccupazione, ecc) e dei giovani universitari sotto i venticinque anni in tutti i settori produttivi, con una precisazione importante: **nel rispetto delle condizioni oggettive e soggettive le prestazioni occasionali e accessorie sono possibili anche per figure professionali abbastanza ricorrenti nel settore come, ad esempio, il personale di sala, gli addetti ai piani ed il personale di cucina.**

Un ulteriore ampliamento alla platea dei possibili lavori ove utilizzare il lavoro accessorio concerne i parchi di divertimento: con l'interpello n.21/10 il Ministero del Lavoro ha ribadito la legittimità delle prestazioni, pur se le stesse siano astrattamente assoggettabili a contribuzione Enpals e non alla gestione separata dell'Inps.

Anche coloro che lavorano stabilmente a tempo parziale possono prestare un'ulteriore attività con il lavoro accessorio: ovviamente non presso il titolare del rapporto a tempo parziale. Tale novità, introdotta con la L. n.191/09, può essere utilizzata con una certa proficuità nel settore del turismo, per il quale, rifacendosi alla circolare Inps n.88/09, il Dicastero del Lavoro esclude la possibilità che il lavoro accessorio possa essere utilizzato in appalti o somministrazioni, ritenendo che esso sia limitato al rapporto diretto tra prestatore e utilizzatore finale. Per completezza di informazione si ricorda che l'unica eccezione, peraltro supportata da un DM autorizzativo del Ministero dell'Interno, riguarda il servizio di "stewarding" negli stadi di calcio con capienza superiore ai 7.500 posti, unicamente per gli incontri di *football*.

Questa breve disamina sulle potenzialità dell'accessorio nel settore del turismo comporta, ad avviso di chi scrive, la necessità di una qualche puntualizzazione sul tipo della prestazione:

- a) con l'interpello n.37/09 il Ministero del Lavoro l'ha definita come unicamente rapportata ad un limite reddituale (5.000,00 euro netti per ogni committente nell'anno solare e

3.000,00 complessivamente per i percettori di indennità di sostegno del reddito) e non ad una continuità della prestazione;

- b) le prestazioni di lavoro accessorio non postulano la forma scritta e il compenso è rimesso alla libera trattazione tra le parti;
- c) il valore nominale del *voucher* di 10,00 euro (o suo multiplo) non è riferibile ad una paga oraria: esso, “nettizzato” della quota destinata alla gestione separata dell’Inps, all’Inail ed al costo del servizio è pari a 7,50 euro, che il lavoratore può vedersi accreditate sulla sua *post – card* (in caso di procedura “telematica”) o riscossi in un ufficio postale (in caso di procedura “cartacea”): su questo ed altri punti la circolare Inps n.88/09 è oltremodo esaustiva;
- d) prima dell’inizio della prestazione il committente deve comunicare al centro di contatto Inps – Inail (numero gratuito 803164) i dati identificativi (comprensivi del codice fiscale) del committente e del prestatore, il luogo della prestazione e il numero delle giornate presunte;
- e) non c’è alcun onere di comunicazione anticipata al centro per l’impiego, atteso che il lavoro accessorio non rientra tra le prestazioni per le quali sussiste l’obbligo (art.1, co.1180, della L. n.296/06);
- f) non c’è alcun obbligo di “scritturazione” sul Libro unico del Lavoro;
- g) il compenso derivante da prestazioni occasionali ed accessorie è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo “*status*” di disoccupato o di inoccupato;
- h) il lavoratore è coperto in caso di infortunio sul lavoro, ma altre prestazioni correlate al rapporto come quelle di maternità o gli assegni familiari non sono riconosciute;
- i) i pensionati (il Legislatore non fa alcuna distinzione tra vecchiaia, anzianità o invalidità) possono essere spinti ad utilizzare per il loro secondo lavoro, svolto episodicamente, le prestazioni occasionali ed accessorie, atteso che il compenso ottenuto attraverso i *voucher* sfugge alla cumulabilità (art.72) prevista dalla L. n.133/08.

Lavoro a termine

Dopo aver ricordato come le novità introdotte con la L. n.133/08 al D.Lgs. n.368/01 abbiano, di molto, facilitato il ricorso al contratto a termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, la nota ministeriale si sofferma su due figure particolari: quella dei *c.d. “lavoratori extra”* e quella delle assunzioni nelle attività stagionali.

1. Con la prima si ricorda che nel settore del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l’assunzione di manodopera per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni che prescinde dalla necessità della individuazione delle motivazioni giustificative;

2. Con la seconda si sottolinea come il D.Lgs. n.368/01 non ponga limiti quantitativi per i contratti a termine legati a ragioni di stagionalità e che gli stessi non rientrano nella sommatoria dei trentasei mesi, trascorsi i quali il contratto a tempo determinato si trasforma, al superamento, in rapporto a tempo indeterminato.

Con una modifica introdotta dall’art.4 del *c.d. “collegato lavoro”*, la cui approvazione dovrebbe, ormai, essere in dirittura d’arrivo (ma di questo, ovviamente, la circolare n.34 non può parlare) è stata prevista una disposizione relativa alla comunicazione anticipata *on-line* al centro per l’impiego: se il datore di lavoro non ha tutti i dati anagrafici del lavoratore, lo può assumere comunicando preventivamente (senza sanzioni) il nome del prestatore e la tipologia contrattuale. Nei tre giorni successivi all’instaurazione del

rapporto potrà integrare la comunicazione con i dati mancanti. Così come è scritta la norma sembra ricalcare (con tempi ristretti) la procedura delle c.d. “comunicazioni d’urgenza”. Vale la pena di ricordare che il nuovo Ccnl del Turismo ha aggiunto nuove ipotesi in materia di rapporti “stagionali”.

Lavoro ripartito

Un accenno riguarda anche tale tipologia contrattuale che, nel nostro Paese, non ha avuto molta fortuna: prevista dagli articoli da 41 a 45 del D.Lgs. n.276/03 essa consente ad un datore di lavoro di fare affidamento su due lavoratori per la copertura di un’unica posizione lavorativa e, al contempo, viene garantita ai prestatori una notevole autonomia nella collocazione temporale delle rispettive prestazioni, pur con la responsabilità dell’intera obbligazione lavorativa: in sostanza, i due lavoratori assumono in solido l’adempimento dell’unica ed identica obbligazione.

Sul “*job sharing*”, prima dell’attuale formulazione legislativa, l’unico riferimento era rappresentato dalla circolare del Ministero del Lavoro n.43/98, che sostenne la legittimità del ricorso a tale schema negoziale per alcune categorie di lavoratori (es. centralinisti, addetti alla portineria, ecc).

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta (“*ad probationem*”) e deve contenere:

- ➔ la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto dai due soggetti “coobbligati”, secondo le intese intercorrenti tra di loro;
- ➔ il luogo di lavoro ed il trattamento economico e normativo;
- ➔ le misure di sicurezza specifiche necessarie per il tipo di attività.

C’è il problema della giustificazione delle assenze (cosa che, indubbiamente, si riverbera sulla gestione dei rapporti): ferma restando la disciplina prevista dalla contrattazione collettiva, i lavoratori (art.42, co.2) sono tenuti ad informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all’orario di lavoro di ciascun soggetto coobbligato.

Sotto l’aspetto previdenziale (art.45) i lavoratori con contratto “ripartito” sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi, tuttavia, è effettuato mese per mese, fatto salvo il conguaglio di fine anno. Tale disciplina riverbera, di conseguenza, i propri effetti su una serie di istituti correlati (indennità di disoccupazione, indennità di mobilità, integrazioni salariali, indennità di maternità o malattia) che sono trattati in maniera analoga ai rapporti *part-time*.

Il lavoro ripartito, abbastanza conosciuto nell’esperienza anglosassone, non si è sviluppato in Italia, oltre che per difficoltà intrinseche relative alla gestione del rapporto tra i due lavoratori, anche per i problemi operativi connessi a tale particolare contratto (si pensi alle dimissioni, al licenziamento di uno dei due soggetti, al “mettere d’accordo” gli stessi se, per una qualsiasi ragione, non lo siano, ecc).

Appalto di servizi

Il sistema degli appalti nel settore del turismo è notevolmente diffuso e la “esternalizzazione” di una serie di attività ne è la riprova: detto questo il Dicastero del Lavoro, dopo aver riportato la definizione tradizionale di appalto quale si evince dall’art.29 del D.Lgs. n.276/03 e la distinzione dalla somministrazione (organizzazione dei mezzi necessari e assunzione del rischio d’impresa) si sofferma su alcuni elementi essenziali per l’identificazione dell’appalto “non genuino”, quali si ricavano dalle risposte a due interpelli (il n.16 ed il n.77 del 2009), particolarmente importanti nel settore turistico.

Il primo riguarda l'attività di *catering, banqueting* e ristorazione rese in forma di consorzio di imprese: ebbene, è stato chiarito che il consorzio, quale imprenditore dotato di autonoma organizzazione, può fornire servizi alle imprese consorziate nell'ambito di un contratto di appalto che presenti tutti i requisiti essenziali come l'organizzazione imprenditoriale, il rischio d'impresa, l'esercizio del potere direttivo, l'impiego di attrezzature, capitali e macchine. Ovviamente, ed è questo il punto focale, vi deve essere un'autonoma organizzazione funzionale e gestionale del servizio che non si deve, in alcun modo, tradurre in una semplice gestione amministrativa del lavoro.

La seconda risposta ad interpello (la n.77/09) ha affrontato, invece, il problema delle attrezzature (a prescindere dal titolo giuridico – proprietà o affitto - alla base dell'utilizzazione) necessarie allo svolgimento dell'attività affidata in appalto, sostenendo che la questione va esaminata "nel concreto", nel senso che non ci si deve soffermare sul solo elemento concreto relativo alla proprietà delle attrezzature, ma deve essere considerato l'assetto organizzativo complessivo, con la valutazione che va riferita alla sussistenza di una struttura imprenditoriale adeguata. Tra questi elementi vanno, indubbiamente, valutati sia l'organizzazione e l'utilizzazione dei macchinari (con gestione autonoma ed a rischio in capo all'impresa appaltatrice) che la imputabilità delle spese di energie elettrica e forza motrice che, pur con un impianto unico centralizzato, debbono essere messe in carico a quest'ultima sia pure in misura "forfetaria". Per quanto concerne, invece, l'ultimo aspetto, quello del potere organizzativo e direttivo nei confronti del personale occupato nell'appalto, la circolare n.34 sottolinea come le modalità di coordinamento con il lavoratore della *c.d. "stazione appaltante"* devono essere tali da evitare qualunque commistione tra le due realtà organizzative, sì da rispettare la "separazione" delle imprese sotto l'aspetto funzionale. Il passo verso la somministrazione illecita è breve e, sovente, i confini non sono ben marcati: in ogni caso essa si riscontra allorché l'appaltatore mette a disposizione del committente il proprio personale, riservandosi la sola gestione amministrativa e non mettendo in essere una concreta organizzazione lavorativa tale da far risultare autonoma tutta la prestazione. Del resto, è questa l'interpretazione che si ricava combinando la dizione degli artt.18 e 84 del D.Lgs. n.276/03.

Somministrazione di lavoro

La somministrazione di personale attraverso le Agenzie di lavoro temporaneo è uno strumento che ben si adatta al settore del turismo, viste anche le novità introdotte con l'art.2, co.143, della L. n.191/09, che ha reintrodotto quella a tempo indeterminato ("*staff leasing*"). Sulla base della norma appena richiamata va sottolineato come la contrattazione collettiva, anche aziendale, possa introdurre nuove ipotesi di somministrazione a tempo indeterminato, aggiuntive di quelle esistenti e come il nuovo art.20, co.5, del D.Lgs. n.276/03 consenta la somministrazione anche per la sostituzione di lavoratori assenti, per l'utilizzazione di lavoratori in mobilità per un massimo di dodici mesi o con una durata iniziale non superiore a tre mesi. L'utilizzazione di lavoratori in mobilità (art.20, co.5-*bis*, del D.Lgs. n.276/03) prescinde dalle causali che legittimano l'attivazione dei contratti di somministrazione (art.20, co.3 e 4), che, per molti aspetti, ben si attagliano al settore del turismo, come, ad esempio, i servizi di portineria, di pulizia e di custodia: tutto questo in una logica occupazionale che tende a favorire, attraverso qualsiasi forma, la ricollocazione professionale dei lavoratori espulsi dai processi produttivi.

Tirocini di orientamento

Due parole la circolare n.34 le dedica anche ai tirocini formativi e di orientamento osservando che:

- ▶ in mancanza di una disciplina regionale, ma occorre far riferimento al D.M. n.142/98, emanato in attuazione dell'art.18 della L. n.196/97, il quale disciplina, tra le altre cose, quali sono i soggetti promotori ed i contenuti sia della convenzione che dell'accordo tra l'ospitante ed il giovane;
- ▶ nel caso in cui l'attività di tirocinio coinvolga soggetti ubicati in più Regioni, debba essere applicata la disciplina esistente nel luogo ove insiste la sede legale del datore di lavoro.



Ma, il *c.d. "tirocinio atipico"*, in favore di categorie a rischio di esclusione sociale o promossi da soggetti diversi da quelli tassativamente indicati dall'art.18 della L. n.196/97 o dalla relativa disciplina regionale, è possibile?

La soluzione del problema può interessare, da vicino, anche aziende del settore turistico alberghiero alle prese con situazioni di tal genere. Il Ministero del Lavoro ha fornito una risposta positiva con l'interpello n.7/10, riconoscendo la piena legittimità dei percorsi di tirocinio la cui causa sia diversa da quella prevista dall'art.18. Ovviamente, questo discorso è del tutto applicabile alla ipotesi di tirocini per persone disabili a seguito di convenzione ex art.11 della L. n.68/99, la cui piena computabilità, ai fini della copertura d'obbligo, è stabilita dalla lett.i) dell'art.18.

Riposi giornalieri e settimanali

La nota ministeriale riassume, sostanzialmente, la materia relativa ai riposi partendo dalla formulazione dell'art.9 del D.Lgs. n.66/03: il riposo settimanale (uno ogni sette giorni) va calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni: tale previsione ben si attaglia al settore del turismo, come rimarcato dal Ccnl stipulato il 20 febbraio 2010, che necessita di una particolare flessibilità per l'organizzazione dei turni, la rotazione del turno di riposo, le esigenze familiari e la conciliazione della vita professionale del personale.

La consecutività del riposo giornaliero (undici ore), postulata dall'art.7 del D.Lgs. n.66/03, vale in via generale ma non riguarda i periodi di lavoro frazionati o il regime di reperibilità particolarmente presente nel settore del turismo. Ci si riferisce alla ristorazione e all'attività di pulizie che riguarda anche il riassetto delle camere d'albergo, nonché a tutte quelle ipotesi nelle quali ricorre il *c.d. "turno spezzato"*. Se il lavoratore cambia squadra e non può usufruire, tra la fine di un servizio e l'inizio dell'altro, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso può essere goduto in maniera frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non possono essere consecutivi: tutto questo risulta disciplinato dalla contrattazione collettiva di settore che, da tempo, ha attuato la previsione derogatoria contenuta nell'art.17, co.1, del D.Lgs. n.66/03.

Per completezza di informazione va ricordato che l'art.7 del *c.d. "collegato lavoro"*, attualmente ancora all'esame del Parlamento, prevederà un sistema sanzionatorio correlato sia al numero dei lavoratori che alle "fasce predeterminate".

Il mancato rispetto del diritto al riposo giornaliero sarà colpito da una sanzione amministrativa compresa tra 50,00 e 150,00 euro. L'importo salirà in una forbice "compresa" tra 300,00 e 1.000,00 euro se la violazione sarà stata accertata per più di cinque lavoratori o si sarà verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore. L'ulteriore "aggravamento" sanzionatorio, non diffidabile e non assoggettabile al pagamento in misura ridotta, scatterà nell'ipotesi in cui il "*vulnus*" riguardi più di dieci lavoratori o si sia

verificato in almeno cinque periodi di ventiquattro ore: e qui la “pena pecuniaria” sarà compresa tra un minimo di 900,00 ed un massimo di 1.500,00 euro.

Per il mancato rispetto del riposo settimanale la sanzione “base” sarà compresa tra 100,00 e 750,00 euro: se la stessa si riferirà a più di cinque lavoratori o si sarà verificata in almeno tre periodi di riferimento, l'importo sarà elevato in un “range” compreso tra 400,00 e 1.500,00 euro. Se la violazione riguarderà più di dieci lavoratori e si sarà verificata in almeno cinque periodi di riferimento, l'importo, non soggetto né alla diffida né al pagamento in misura ridotta, sarà elevato ulteriormente e sarà compreso in una “forbice” che andrà da 1.000,00 a 5.000,00 euro

Detassazione del salario di produttività

L'argomento relativo alla detassazione del salario correlato alla produttività ha avuto un notevole sviluppo nell'ultimo periodo: basti pensare all'art.53 della L. n.122/10, che ha ipotizzato, a partire dal 1° gennaio 2011, il contratto di produttività, alla nota congiunta n.134950 Agenzia delle Entrate – Ministero del Lavoro del 24 settembre 2010, alla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.83/E del 17 agosto 2010 e alle circolari nn.47 e 48 del 2010 di quest'ultima.

La circolare n.34 non fa che riprendere, per gli anni 2009 e 2010, quanto affermato dalle note appena richiamate sul lavoro straordinario: esso è oggetto di tassazione agevolata del 10%, nei limiti dei 6.000,00 euro lordi per un reddito da lavoro dipendente per gli anni sopracitati, rispettivamente, di 35.000,00 e 40.000,00 euro se riconducibile ad incrementi di produttività, efficienza organizzativa ed innovazione o ad altri elementi di redditività e di competitività. In tale ottica anche il lavoro notturno (comprensivo della maggiorazione), così come definito dalla contrattazione collettiva, può essere tassato in maniera agevolata, se riconducibile agli schemi della produttività: ciò, in un certo senso, si verifica compiutamente in quelle prestazioni rese durante il periodo notturno dal personale addetto al ricevimento, alla portineria, alla sorveglianza e ai *c.d. “bar e cucina continua” (food and beverage)*, in quanto la disponibilità di tali servizi costituisce un parametro di qualità, come, del resto, le stesse prestazioni organizzate in turni che, secondo l'indirizzo già esposto nella circolare n.59/E/08, sono sintomo di una forma di efficienza organizzativa.

Il problema relativo alla mancata detassazione delle somme riferite agli anni precedenti è stato risolto dall'Agenzia delle Entrate attraverso l'elaborazione del CUD 2011 e, in ogni caso, risulta sufficiente una dichiarazione del datore di lavoro che attesti come le somme erogate siano riferibili agli elementi incentivanti la qualità e la produttività postulati dall'art.2 della L. n.126/08.

La circolare, però, non tocca l'argomento legato al prossimo futuro relativo al contratto di produttività ex art.53 della L. n.122/10, e lo fa giustamente, atteso che la piena operatività della norma è rimandata ad un provvedimento amministrativo che dovrà essere emanato “di concerto” tra il Lavoro e l'Economia entro il prossimo 31 dicembre. Esso dovrebbe comprendere due provvedimenti ora separati tra loro anche normativamente, pur se legati entrambi alla produttività, all'efficienza, all'innovazione e alla qualità: quello della tassazione agevolata (l'importo non è stato ancora deciso) di cui si è appena parlato e la *c.d. “decontribuzione” ex lege n.247/07* che per il 2009 è stata del 2,25%. La novità principale (almeno per quel che riguarda la tassazione agevolata, atteso che per la decontribuzione già esisteva) riguarda la necessità che le somme agevolate scaturiscano da accordi di secondo livello sottoscritti con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, cosa che, invece, fino ad oggi gli importi oggetto di minore tassazione potevano essere frutto di accordi tra le parti o, addirittura, di scelte autonome del datore di lavoro.

Semplificazione delle prestazioni di disoccupazione

Da ultimo, la nota ministeriale ricorda come l'Inps, con messaggio n.6027 del 1° marzo 2010, abbia sottolineato la possibilità per i lavoratori dipendenti a tempo pieno di usufruire della prestazione di disoccupazione con requisiti ridotti pur in assenza di presentazione del modello D.L. n.86/88 *bis*, che va compilato dal datore di lavoro: tutto ciò come conseguenza dell'implementazione del flusso UniEMens.

Per completezza d'informazione si ricorda che le norme di riferimento sono contenute nell'art.7, co.3 e 5 della L. n.160/88, nella L. n.108/91 e, da ultimo, nell'art.19, lett.b) della L. n.2/09: esse hanno lo scopo di sostenere economicamente i periodi di non occupazione di quei soggetti che hanno svolto lavori stagionali e saltuari e che, quindi, non sono in grado di raggiungere i requisiti per il godimento dell'ordinaria indennità di disoccupazione. Per ottenere il beneficio occorre aver prestato almeno settantotto giornate di attività per le quali siano stati versati o dovuti i contributi per l'assicurazione obbligatoria. Ai fini del computo si tiene conto anche di quelle giornate (es. ferie, festività, maternità, malattia, riposi ordinari e compensativi) coperte da contribuzione obbligatoria e, in ogni caso, riferibili ad un periodo complessivo definito come lavorativo.

Una volta accertato il diritto, spetta al lavoratore un'indennità pari al numero delle giornate effettivamente prestate: essa è pari al 30% della retribuzione e l'Inps, con la circolare n.18/10, ha fissato gli importi massimi per il corrente anno.

L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti non trova, infine, applicazione nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale.