

L'apprendistato stagionale dopo la riforma



Alessandro Massimo Nucara
Angelo Giuseppe Candido

L'APPRENDISTATO STAGIONALE DOPO LA RIFORMA

di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido

L'apprendistato stagionale dopo la riforma.
di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido.

Grafica di copertina: Noemi Moauro.

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi, Formazione e
Promozione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma - Via Toscana 1

Copyright © 2011 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Premessa

Il testo unico sull'apprendistato è stato approvato in un momento storico particolare del nostro Paese.

La difficile situazione dell'economia si riflette su un mercato del lavoro che stenta a creare opportunità lavorative.

Tale situazione critica è maggiormente avvertita dai giovani che vorrebbero fare il loro ingresso nel mondo del lavoro e imparare "un mestiere".

Per molti è importante innescare un circolo virtuoso: istruzione-lavoro-formazione.

E questo obiettivo, nel settore turistico-ricettivo, ben si concilia con l'esigenza delle nostre aziende di poter rispondere efficacemente ai picchi di attività stagionale.

A questi bisogni abbiamo pensato quando ci siamo impegnati per far inserire nel testo unico la norma che consente di stipulare l'apprendistato in cicli stagionali.

Sono tanti i ragazzi, alcuni studenti di istituti alberghieri, che soprattutto nel periodo delle vacanze estive chiedono di poter avere una concreta esperienza di lavoro nelle strutture alberghiere e di poter essere formati come apprendisti.

Il senso di quello che diciamo è reso evidente dalle statistiche di settore: il turismo occupa ogni anno una media di 62.000 apprendisti, con punte di circa 80.000 assunti durante la stagione estiva.

La conferma della validità dell'apprendistato professionalizzante a tempo determinato per le aziende che svolgono la propria attività in cicli stagionali è dunque una risposta positiva per il mercato del lavoro turistico, uno strumento fondamentale per le nostre aziende.

Positivo, infine, l'obiettivo generale di semplificare le disposizioni che regolamentano l'apprendistato riassumendo, in un unico corpo normativo, gli istituti normativi afferenti a tale tipologia contrattuale.

Bernabò Bocca

Presidente di Federalberghi

Indice

L'apprendistato stagionale dopo la riforma	7
1. prima e dopo	7
2. il decreto legislativo n. 368 del 2001	8
3. l'apprendistato stagionale in cifre	9
4. i contratti a termine stipulati per ragioni di stagionalità	10
5. la durata dell'apprendistato nel CCNL Turismo.....	14
5.1 ulteriori limiti alla durata massima dell'apprendistato stagionale	15
5.2 la durata minima	15
5.3 le prestazioni di breve durata tra una stagione ed un'altra.....	16
6. il diritto di precedenza	17
7. la formazione	18
7.1 modalità di svolgimento della formazione.....	18
7.2 Il ruolo del fondo For.Te.....	19
Appendice normativa	21
Testo unico dell'apprendistato	21
Ministero del Lavoro, circolare 1° agosto 2002, n. 42	26
Ministero del lavoro, nota 16 febbraio 1998, n. 5/25509/70/APPR.	36
Ministero del lavoro, nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR.....	36
Appendice statistica.....	37
Apprendisti nel settore turismo, per regione, valori mensili e medie annue.....	37
Apprendisti nel settore turismo, valori minimi, massimi e medi, per provincia.....	38
Le guide degli alberghi.....	39

L'apprendistato stagionale dopo la riforma

Ai sensi del comma 5 dell'articolo 4 del testo unico dell'apprendistato, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 28 luglio 2011, <<Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato>>.

E' da apprezzare la circostanza che il Governo¹, le Regioni² e il Parlamento³ abbiano condiviso la decisione di confermare a chiare lettere la piena operatività dell'istituto, mandando definitivamente in soffitta le interpretazioni che in passato hanno limitato (e in alcuni casi negato) la possibilità di stipulare contratti di apprendistato stagionale e che finivano paradossalmente per incentivare il ricorso ad altre formule, probabilmente meno idonee a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Per tal via, anche i datori di lavoro ed i lavoratori impegnati in attività stagionali potranno accedere alle opportunità generate dalla riforma e partecipare ad un processo virtuoso che combina lo sviluppo delle competenze professionali, l'incremento della base occupazionale e il contenimento del costo del lavoro.

Nel settore turismo, un ulteriore valore aggiunto sarà costituito dal fatto che molti tra gli apprendisti stagionali sono allievi delle scuole alberghiere che durante le vacanze scolastiche maturano le prime esperienze lavorative. L'apprendistato stagionale consente infatti di realizzare un'effettiva alternanza tra scuola e lavoro in favore dei giovani che frequentano i percorsi dell'istruzione secondaria superiore e dell'istruzione e formazione professionale.

Questo intervento si propone di leggere il nuovo scenario alla luce delle soluzioni contrattuali ed amministrative adottate in vigore della precedente normativa, che godono buona probabilità di essere confermate, anche in considerazione del fatto che non sono mutate le condizioni giuridiche e socio economiche che hanno indotto le amministrazioni e le parti sociali ad assumere determinati orientamenti⁴.

Non è secondaria, al riguardo, la circostanza che il nuovo Testo Unico conferisce alle parti sociali un'ampia delega a definire la disciplina dell'apprendistato, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva e fornendo la più autorevole chiave interpretativa per la lettura delle disposizioni che la stessa ha dettato.

1. prima e dopo

Lo schema di decreto approvato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio 2011, pur non menzionando esplicitamente l'apprendistato stagionale, manteneva implicitamente in vita l'istituto.

¹ Consiglio dei Ministri, riunioni del 5 maggio 2011, del 19 maggio 2011 e del 28 luglio 2011

² intesa sancita in Conferenza Stato Regioni nella riunione del 7 luglio 2011

³ parere favorevole espresso dal Senato della Repubblica, Commissione XI, seduta del 27 luglio 2011; parere favorevole espresso dalla Camera dei Deputati, Commissione XI, seduta del 27 luglio 2011

⁴ per una disamina delle soluzioni adottate nel settore turismo, si veda *L'apprendistato nel settore turismo*, di Angelo Giuseppe Candido, Guido Lazzarelli, Alessandro Massimo Nucara, Andrea Giovanni Serra e Giuseppe Zabbatino, Ista, Roma, 2006 – 2010 (disponibile sul sito www.federalberghi.it, area comunicazione, sezione: le guide degli alberghi)

Infatti, il testo originario del provvedimento non abrogava (e quindi confermava) quanto disposto dall'articolo 21, comma 4, della legge 28 febbraio 1987 n. 56, ai sensi del quale <<Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato>>.

Successivamente, il testo unico è stato emendato, su istanza delle parti sociali, introducendo la previsione sull'apprendistato stagionale che abbiamo richiamato in premessa ed includendo il citato articolo 21 nell'elenco delle norme abrogate.

Dal confronto tra il comma 4 dell'articolo 21 della legge n. 56 del 1987 e il comma 5 dell'articolo 4 del testo unico, emergono alcune differenze che appare utile evidenziare:

- la nuova norma si rivolge ai <<datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali>>, mentre la norma precedente si applicava alle <<imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali>>; si deve pertanto presumere che la riforma abbia inteso estendere il campo di applicazione dell'istituto, rivolgendosi a tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori;

- la nuova norma attribuisce la competenza a regolare la materia ai <<contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale>>, mentre la norma precedente chiamava in causa più genericamente <<i contratti collettivi di lavoro di categoria>>; in questo caso, la riforma assume un orientamento più selettivo, escludendo che l'istituto possa essere definito ad opera di qualsiasi fonte collettiva e richiedendo invece l'intervento dei contratti nazionali stipulati dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale;

- entrambe le norme stabiliscono che i contratti collettivi, come sopra individuati, <<possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato>>, ma la recente riforma precisa anche che tale contratto potrà essere <<anche a tempo determinato >>; tale affermazione costituisce la naturale appendice di una delle novità introdotte dalla riforma, che qualifica il contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato e quindi di fatto impone la necessità di ammettere la possibilità di ricorrere a un regime speciale per rispondere alle esigenze di carattere stagionale.

2. il decreto legislativo n. 368 del 2001

Il testo esaminato in Conferenza Stato Regioni il 7 luglio 2011 sanciva la possibilità di assumere gli apprendisti stagionali a tempo determinato <<ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368>>.

Tale precisazione non figura nella versione finale del provvedimento e, pertanto, le parti sociali potranno definire liberamente la disciplina dell'apprendistato stagionale a tempo determinato ed ammetterne il ricorso anche in relazione alle fattispecie che non rientrano nel campo di applicazione del decreto legislativo n. 368 del 2001, quali ad esempio i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli e i cosiddetti rapporti di lavoro extra nel settore turismo⁵.

Inoltre, resta conseguentemente confermato quanto disposto dall'articolo 10, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 368 del 2001, ai sensi del quale i rapporti di apprendistato sono

⁵ in relazione ai lavoratori extra, si veda in particolare quanto esposto oltre in merito alla possibilità che l'apprendista stagionale svolga prestazioni di breve durata durante l'intervallo tra una stagione ed un'altra

esclusi dal campo di applicazione dello stesso decreto, in quanto già disciplinati da una specifica normativa.

Ciò non esclude, ovviamente, la possibilità che leggi speciali o contratti collettivi prevedano di applicare al contratto di apprendistato stagionale alcune delle disposizioni generali inerenti il contratto a tempo determinato⁶.

3. l'apprendistato stagionale in cifre

Le aziende turistiche italiane occupano ogni anno una media di circa 62.000 apprendisti, con un picco massimo di 80.000 tra luglio ed agosto ed un valore minimo di circa 55.000 da novembre a febbraio⁷.

In prima approssimazione, si può dunque stimare che nelle attività turistiche operino circa 35.000 apprendisti stagionali.

In ciascuna azienda sono mediamente occupati 0,39 apprendisti, con valori che oscillano stagionalmente tra 0,38 (febbraio) e 0,45 (luglio), a fronte di un organico aziendale che ha una dimensione media pari a 5,86 dipendenti, con oscillazioni tra un minimo di 5,57 ed un massimo di 6,26⁸.

La regione con il maggior numero di apprendisti occupati nel settore turismo è la Lombardia, con una media di circa 10.000 apprendisti. Seguono, quasi appaiati intorno a “quota 6.000”, la Toscana, il Veneto, l'Emilia Romagna, il Lazio e il Piemonte.

Alcune delle regioni citate si connotano per rilevante incidenza della componente stagionale, con l'Emilia Romagna che oscilla in corso d'anno di oltre il 91% (dai 4.731 apprendisti di gennaio ai 9.071 di luglio) e il Veneto di quasi il 50% (dai 5.294 di febbraio ai 7.892 di luglio).

Ancor più marcate, seppur riferite a una base di computo di minori dimensioni, sono le fluttuazioni rilevate durante l'anno in Val d'Aosta (variazione del 190,5%, con 222 apprendisti a novembre e 645 in agosto), Abruzzo (variazione del 170%, con 1.011 apprendisti a dicembre e 2.732 in agosto) e Trentino Alto Adige (variazione del 111,6%, con 1.136 apprendisti a novembre e 2.404 in agosto)

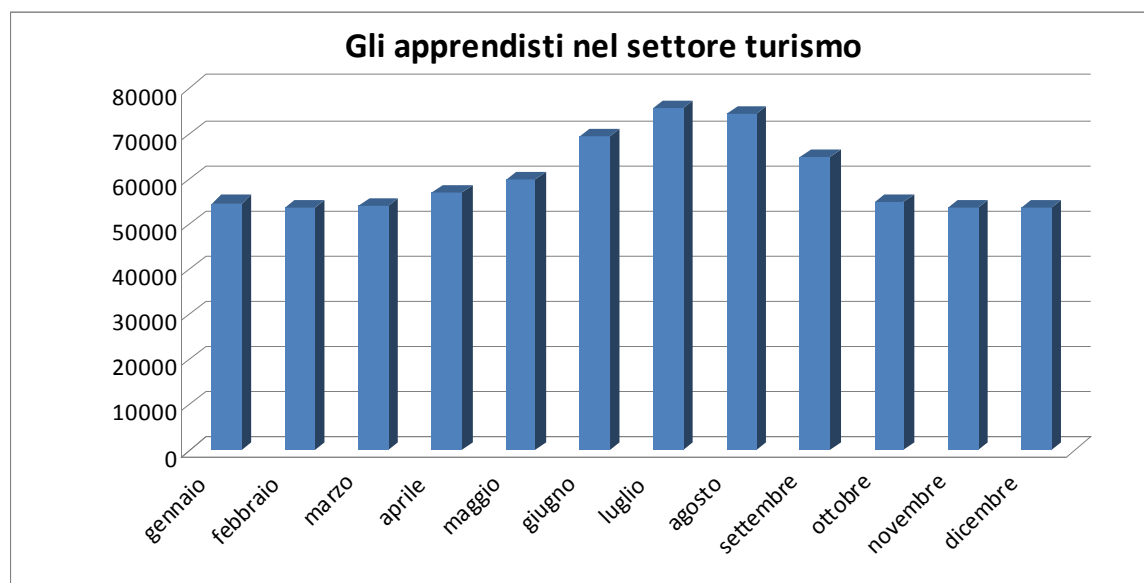
Sul versante opposto si collocano il Lazio, regione che fa segnare un dato tendenzialmente stabile nel corso dell'anno (variazione dell'8,62%, con 5.881 apprendisti a febbraio e 6.388 a luglio) e la Lombardia, (oscillazione del 17,24% con valore minimo di 9.668 e massimo di 11.335).

La provincia con il maggior numero di apprendisti occupati nel settore turismo è Roma (media annua di 4.879), seguita da Milano (4.510) e da Torino (2.913).

⁶ ad esempio, si veda quanto esposto oltre in merito al fatto che gli apprendisti stagionali del settore turismo beneficino del diritto di precedenza nella riassunzione alle medesime condizioni che il decreto legislativo n. 368 prevede per i lavoratori qualificati assunti a tempo determinato per la stagione; si consideri anche l'obbligo di forma scritta del contratto, che ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è previsto per i contratti a tempo determinato e che l'articolo 2 del Testo Unico detta – sia pur con modalità diverse – anche per i contratti di apprendistato

⁷ tutti i dati citati sono relativi all'anno 2008; per maggiori informazioni in merito all'occupazione dipendente del settore turismo, si veda *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore Turismo*, curato da Federalberghi e Fipe per l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo (disponibile sul sito www.federalberghi.it, area comunicazione, sezione: rapporti e indagini)

⁸ L'utilizzo effettivo dell'istituto è pertanto di gran lunga inferiore a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva, che consentirebbero di assumere un apprendista per ogni lavoratore qualificato



Le principali oscillazioni stagionali si registrano in provincia di Teramo (488,94%, con un minimo di 235 apprendisti ed un massimo di 1.384), Crotone (483,33%, da 18 a 105), Rimini (338,11%, da 593 a 2.598), Vibo Valentia (290,91%, da 22 a 86), Ravenna (256,17%, da 413 a 1.471), Forlì Cesena (191,29%, da 379 a 1.104) e Aosta, già citata tra le regioni.

Seguono la provincia del Verbano Cusio Ossola (188,46%), Belluno (186,55%), Trento (181,00%) e Livorno (172,04%).

A conclusione di questa digressione, è bene sottolineare che le statistiche illustrate, pur utilissime per misurare la consistenza del fenomeno ed evidenziare i principali trend, consentono un'analisi solo parziale della relativa distribuzione nel tempo e nello spazio, ai cui fini sarebbero necessari ulteriori elementi non sempre disponibili, tra cui una più analitica disaggregazione dei dati su base geografica⁹ ed un minimo di informazioni relative ai flussi¹⁰.

4. i contratti a termine stipulati per ragioni di stagionalità

Al fine di agevolare l'individuazione dei casi in cui potrà essere ammessa la stipula di contratti di apprendistato stagionale, può essere utile operare una ricognizione delle

⁹ in questo campo più che in altri, facilmente le statistiche ufficiali possono risultare traditrici, in quanto i confini delle destinazioni turistiche (e dei relativi mercati del lavoro) tendono a non coincidere con quelli amministrativi, regionali o provinciali; ad esempio, non è detto che il dato medio relativo agli apprendisti occupati nella regione Sicilia coincida con quello della provincia di Messina, né che quest'ultimo sia rappresentativo di ciò che accade a Taormina o alle isole Eolie; lo stesso si potrebbe dire a proposito di Ischia, Capri e Sorrento in provincia di Napoli, o Cortina, Jesolo e Bibione in Veneto e, restando in questa regione, o delle differenze che intercorrono tra la stagionalità del bacino termale euganeo e quella delle spiagge venete; in alcuni casi differenze rilevanti si possono riscontrare non solo tra due comuni della stessa provincia ma anche all'interno dello stesso comune: si pensi a Roma (ed Ostia), a Venezia (con tre realtà notevolmente diverse come centro storico, terraferma e lido), etc. (...e si potrebbe continuare per ore).

¹⁰ i dati disponibili fotografano gli stock, cioè il numero di apprendisti che prestano servizio in un determinato periodo in un determinato luogo; ma non ci dicono quanti e quali di questi apprendisti siano entrati e usciti dal sistema durante quel lasso di tempo; ad esempio, la circostanza che il numero di apprendisti occupati a marzo in Veneto (5.450) sia sostanzialmente analogo a quello registrato in aprile nella stessa regione (5.593) non implica che debba necessariamente trattarsi delle stesse persone; lo stock di apprendisti stagionali occupati in montagna a marzo potrebbe infatti essere stato sostituito da un analogo quantitativo di apprendisti assunti al mare per l'avvio della stagione; probabilmente il dato rilevato è il frutto di un mix tra entrambe le componenti, ma le informazioni in nostro possesso non ci consentono di distinguere e misurare i due fenomeni.

disposizioni contrattuali, legislative ed amministrative che regolano la stipula di contratti a tempo determinato per ragioni di stagionalità.

Dopo l'approvazione del decreto legislativo n. 368 del 2001, il Ministero del Lavoro ha ritenuto opportuno fornire un chiarimento relativo alle attività stagionali, in particolare a quelle ricomprese nella voce n. 48 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963, come integrato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 378 del 1995, che vi ha inserito le aziende turistiche con periodi minimi di inattività di settanta giorni continuativi o centoventi non continuativi¹¹.

Secondo il Ministero, quanto alle causali di legittima apposizione del termine, il decreto legislativo n. 368 rinvia alle suddette attività stagionali tabellate a mero titolo esemplificativo e non esclusivo in ordine alla individuazione delle relative fattispecie, con la conseguenza che i presupposti applicativi di cui alla predetta voce n. 48 non sono più richiesti in quanto prevale l'allegazione della motivazione presentata dall'imprenditore conformemente alla nuova legge.

Il Ministero ha conseguentemente precisato che non sembra sussistere, peraltro, alcuna predeterminazione di durata di questi contratti, la quale rappresenta oggi una variabile dipendente dalle esigenze dell'assetto produttivo di riferimento, sicché, per l'effetto abrogativo ex art. 11, 1° comma, nel settore turistico - diversamente dalla prassi di applicazione della legge n. 230 - sono ora ammesse assunzioni a termine anche per periodi superiori a sei mesi all'anno se supportate dalle motivazioni datoriali addotte e, comunque, indipendentemente dai presupposti di applicabilità di cui alla voce n. 48 citata.

Sul punto, merita peraltro ricordare come il comma 1 dell'articolo 11 del decreto n. 368 sancisca l'abrogazione delle disposizioni di legge che non sono espressamente richiamate dal provvedimento.

Tali indicazioni sono state ribadite dall'INPS, affermando che <<per quanto riguarda «le aziende turistiche con periodi minimi di inattività di settanta giorni continuativi o centoventi non continuativi», inserite alla voce n. 48 del citato D.P.R. n. 1525/1963 dal D.P.R. n. 378/1995, è peraltro da ritenersi, come precisato nella circolare n. 42 del 1.8.2002 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (G.U. n. 189 del 13.8.2002) che i presupposti temporali applicativi suddetti non siano più richiesti in quanto secondo la nuova normativa l'ammissibilità del ricorso al contratto a tempo determinato è correlata alla sussistenza di determinate esigenze aziendali, se supportate dalle motivazioni addotte dal datore di lavoro, indipendentemente quindi da altre condizioni>>¹².

In senso analogo alle suddette interpretazioni si esprime il CCNL Turismo, ai sensi del quale sono <<aziende di stagione>> quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Inoltre, il CCNL Turismo afferma che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Anche in questo caso, il richiamo della disciplina previgente ha carattere esemplificativo e non tassativo, circostanza che le parti sociali hanno voluto esplicitare mediante il reiterato ricorso al verbo rientrare>>, a segnalare l'esistenza di un insieme più ampio, che non si esaurisce nelle fattispecie richiamate dal CCNL

¹¹ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 1 agosto 2002, n. 42

¹² INPS, circolare 25 luglio 2003 n. 136

Acquisito il principio che le attività stagionali non sono solo quelle individuate ai sensi della legislazione previgente, occorre precisare quali ulteriori fattispecie possano integrare le ragioni di stagionalità cui opera riferimento il decreto n. 368.

Un primo aspetto innovativo da tenere in considerazione è costituito dalla circostanza che, in base alle considerazioni espresse dal Ministero, ai sensi delle disposizioni vigenti, le ragioni di stagionalità che nel settore turismo consentono l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, costituiscono una fattispecie più ampia di quella in precedenza prevista dall'articolo 1, comma, 1, lettera a), della legge n. 230 del 1962 e dai sopra citati provvedimenti attuativi.

Possono, dunque, essere considerate aziende di stagione anche aziende che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.

Tale diverso periodo può determinarsi sia per motivi contingenti, quali ad esempio la possibilità di estendere occasionalmente la durata dell'attività stagionale in ragione di favorevoli condizioni di mercato, sia in forma strutturale, connessa allo svolgimento in pianta stabile di attività stagionale lungo un ciclo più ampio di quello a suo tempo tassativamente previsto dalla legge.

Sempre in tema di aziende di stagione, una ulteriore novità introdotta in seguito all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 2001 è costituita dal fatto che il CCNL Turismo opera espresso riferimento al periodo di "chiusura al pubblico" e non più al "periodo di inattività" su cui era fondato il decreto del presidente della Repubblica n. 378 del 1995.

Al riguardo, merita ricordare come il riferimento al periodo di inattività fosse stato a suo tempo introdotto su indicazione del Consiglio di Stato, secondo il quale durante i periodi di non apertura al pubblico "potrebbero tuttavia svolgersi attività preparatorie o comunque connesse alla cessazione, senza oggettivi limiti temporali individuabili, e quindi con possibili abusi nel ricorso a tale forma di contratto".

Occorre infine evidenziare come le "ragioni di stagionalità" espressamente citate dal decreto legislativo n. 368 del 2001 non includano unicamente le attività svolte in seno alle aziende stagionali, comunque considerate, ma si possano estendere anche ad esigenze di carattere stagionale che si manifestino in seno ad aziende ad apertura annuale.

Ci riferiamo a quelle imprese che, pur caratterizzate da una apertura al pubblico durante tutto l'arco dell'anno, operano in un mercato stagionale e sono condizionate in misura determinante dalle fluttuazioni stagionali della domanda.

A titolo esemplificativo, citiamo tre fattispecie:

- piccole aziende che durante la bassa stagione operano avvalendosi in prevalenza della collaborazione dei soci e dei coadiutori familiari e che, durante il periodo di intensificazione stagionale dell'attività, si avvalgono anche di collaboratori assunti a tempo determinato;
- aziende di dimensioni maggiori, ma pur sempre soggette a consistenti variazioni stagionali della domanda e quindi costrette ad effettuare periodicamente assunzioni a tempo determinato;
- aziende «ex-stagionali», che hanno mutato la propria organizzazione dotandosi di uno zoccolo duro di personale dipendente assunto a tempo indeterminato, mantenendo tuttavia nel mercato tradizionale delle vacanze una quota consistente delle proprie attività.

In ciascuna delle ipotesi delineate, il requisito della stagionalità si connota di positività, poiché appare indice di uno sforzo al consolidamento della attività economica e della compagine aziendale, cui consegue un incremento della base occupazionale e delle giornate di lavoro retribuite che non può non esser visto con favore.

Poiché la situazione di fatto in cui versano tali aziende avrebbe potuto suscitare dubbi in merito all'appartenenza delle stesse alla categoria delle aziende stagionali, le parti stipulanti il CCNL Turismo hanno ritenuto opportuno elaborare una specifica ipotesi di legittima apposizione del termine al rapporto di lavoro, menzionando esplicitamente le intensificazioni stagionali in seno alle aziende ad apertura annuale¹³.

Nel contempo, le parti sociali hanno equiparato le due fattispecie anche ad altri fini, stabilendo che il diritto di precedenza nella riassunzione spettante ai lavoratori stagionali trova applicazione anche in favore dei lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni di stagionalità assunti in seno alle aziende ad apertura annuale¹⁴.

Tali previsioni sono state poi integrate da un avviso comune, il quale afferma esplicitamente che <<il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale>> ed affermando che <<in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale>>¹⁵.

La medesima fonte, nell'assimilare ancora una volta le due fattispecie, esclude tutti i <<contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio>> (richiamando esplicitamente anche quelli stipulati dalle aziende ad apertura annuale) dall'applicazione del meccanismo che prevede la trasformazione del rapporto di rapporto in rapporto a tempo indeterminato qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi¹⁶.

L'insieme dei suddetti elementi converge dunque nel far ritenere che la categoria dei <<datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali>>, che il Testo Unico abilita alla stipula di contratti di apprendistato stagionale, può comprendere anche le aziende ad apertura annuale caratterizzate da intensificazioni stagionali dell'attività.

E' utile evidenziare come tale interpretazione sia avvalorata da fonte autorevole, in quanto in vigore dell'articolo 21 della legge n. 56 del 1987, che sul punto si esprime con termini identici a quelli utilizzati dal Testo Unico, il Ministero del lavoro aveva evidenziato che la possibilità di assumere apprendisti con contratto di lavoro limitato alla stagione non riguardava solo le aziende stagionali, ma era estesa anche alle aziende ad apertura annuale interessate da intensificazioni stagionali di attività¹⁷.

¹³ articolo 78 CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁴ articolo 81 CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁵ avviso comune stipulato il 12 giugno 2008 da Federalberghi, Fipe, Fita, Fiavet, Federreti, Filcams Cgil, Fisacat Cisl e Uil, in attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247

¹⁶ ex articolo 5, comma 4 bis, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

¹⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 16 febbraio 1998, prot. n. 5/25509/70/APPR: Ministero del lavoro, nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR

5. la durata dell'apprendistato nel CCNL Turismo

Il Testo Unico affida ai contratti collettivi il compito di definire la durata massima del contratto di apprendistato, con un massimo di tre anni¹⁸, ad eccezione dell'artigianato che può beneficiare di un più ampio limite di cinque anni¹⁹.

Considerato che la disciplina precedente fissava un limite massimo di sei anni, identico per tutti i settori produttivi²⁰, appare opportuno aprire una parentesi per auspicare che tale discriminazione venga quanto prima corretta, al fine di evitare - per quei mestieri che non costituiscono patrimonio esclusivo dell'artigianato (ad esempio, il macellaio o il pizzaiolo), - il rischio che la durata massima del rapporto possa risultare differenziata in ragione della qualificazione del datore di lavoro (ad esempio, artigiano o esercente attività commerciale) o, peggio ancora, in ragione dell'associazione imprenditoriale di appartenenza.

Il CCNL Turismo ha disciplinato la durata dei percorsi di apprendistato differenziandola in ragione del livello di inquadramento, tra un minimo di ventiquattro mesi ed un massimo di quarantotto.

Per gli apprendisti stagionali, il percorso formativo si realizza *per sommatoria*, cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione, anche presso diversi datori di lavoro.

Tale possibilità, che gode di vita autonoma, è stata a suo tempo elaborata nell'ambito del principio dettato dall'articolo 8 della legge n. 25 del 1955, ai sensi del quale i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista si cumulavano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferissero alle stesse attività²¹.

¹⁸ le informazioni fornite dalla banca dati sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro ci dicono che solo una minoranza dei rapporti di apprendistato raggiunge la durata teoricamente prevista dai contratti collettivi; su un totale di 513.471 cessazioni rilevate in tutti i settori produttivi nel periodo gennaio 2008 – settembre 2009, l'85.8% (440.379) sono avvenute prima del termine previsto dal rapporto di lavoro; le risoluzioni avvengono soprattutto entro i primi tre mesi dall'attivazione, mentre quelle oltre dodici mesi rappresentano il 20% delle cessazioni prima del termine; se in futuro tale trend risulterà confermato, è possibile che cali l'interesse nei confronti dell'ipotesi di elevare la durata massima dell'apprendistato; potrebbe inoltre risultare messa alla prova la portata della lettera l) del comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico che, nello stabilire il <<divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo>>, non formula indicazioni esplicite in merito alla sanzione applicabile al lavoratore che receda *ante tempus* in assenza di giusta causa o giustificato motivo: è tenuto ad un risarcimento pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate sino al termine del periodo di formazione? (sarebbe una sanzione tipica da contratto a termine, ma l'articolo 1 qualifica il rapporto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato); oppure è tenuto ad un risarcimento pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate sino al termine del periodo di preavviso? (sarebbe una sanzione tipica da contratto a tempo indeterminato, ma l'articolo 2 ammette il recesso con preavviso solo al termine del periodo di formazione); a bene vedere, lo stesso concetto di giustificato motivo applicato alle dimissioni, non essendo tipizzato, potrebbe dar luogo a più di un'incertezza interpretativa

¹⁹ in tal senso si è espressa anche la Commissione XI del Senato della Repubblica che, nella seduta del 27 luglio 2011, ha espresso parere favorevole sui contenuti del Testo Unico, osservando nel contempo che <<per le sole posizioni professionali (panettieri, gelatai, etc.), i cui contenuti competenziali siano omologhi e che siano contrattualmente sovrapponibili per effetto dell'inquadramento ambivalente del datore di lavoro nel commercio o nell'artigianato (articolo 4, comma 2), si invita il Governo ad uniformare la durata del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, elevando a 5 anni la formazione prevista, al fine di evitare forme di dumping associativo>>.

²⁰ articolo 49, comma 3, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dall'articolo 23, comma 1, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133

²¹ considerato che il testo Unico ha abrogato la legge n. 25 del 1955, nulla vieta alle parti di applicare il medesimo principio anche in presenza di interruzioni superiori ad un anno

5.1 ulteriori limiti alla durata massima dell'apprendistato stagionale

Il CCNL Turismo contiene anche un altro limite alla durata massima, definito autonomamente dalle parti sociali: la distribuzione dei diversi periodi di lavoro che connotano un rapporto di apprendistato stagionale deve essere compresa entro un periodo di quarantotto mesi di calendario²².

Ad esempio, un apprendista di sesto livello, per il quale il CCNL Turismo fissa la durata massima del rapporto in ventiquattro mesi, può compiere il proprio percorso lavorando per sei mesi ogni anno in quattro anni successivi (oppure cinque mesi il primo anno, otto il secondo, sei il terzo e cinque il quarto, e così via); ovviamente, il medesimo apprendista potrebbe anche portare a compimento il proprio percorso prima dello scadere del termine di quarantotto mesi di calendario (ad esempio, un apprendistato di ventiquattro mesi realizzato in seguito a tre contratti da otto mesi per anno in tre anni successivi).

Per i non addetti ai lavori, precisiamo che il limite dei quarantotto mesi di calendario costituisce uno strumento di tutela, volto ad evitare che il frazionamento del rapporto di apprendistato in più stagioni estenda eccessivamente la durata del rapporto stesso.

In altri termini, il fine della norma è quello di impedire che, a causa della breve durata delle stagioni turistiche, che in alcuni casi si limitano a pochi mesi ogni anno, si configuri una sorta di "apprendistato a vita", risultante dalla sommatoria dei tanti periodi di lavoro stagionale che sarebbero necessari per completare il percorso di apprendistato²³.

Pertanto, allo scadere del quarantottesimo mese, il rapporto di apprendistato di deve comunque concludere, anche se la sommatoria dei diversi rapporti di lavoro stagionale non ha raggiunto la durata contrattualmente prevista per quel livello di inquadramento.

E' da notare come il CCNL abbia definito la durata del periodo di riferimento operando un equo temperamento degli interessi in gioco, con l'obiettivo di correggere il rigore a cui condurrebbe l'applicazione dello *strictum ius*.

Da notare ancora come le parti non abbiano assunto a parametro il limite massimo di durata fissato dalla legge (a quel tempo, sei anni) ed abbiano assegnato il medesimo confine (quarantotto mesi di calendario) a tutte le qualifiche, senza operare alcuna distinzione in relazione alla durata massima contrattualmente prevista per ciascuna di esse.

In considerazione di quanto sopra, non è detto che le parti sociali stabiliscano di ridefinire il periodo di riferimento omologandolo al nuovo limite massimo di durata (che la legge oggi ha ridotto a tre anni), fermo restando che – ovviamente – il rapporto di apprendistato non potrà avere una durata effettiva superiore a tre anni, seppur se distribuito lungo un periodo di ampiezza più estesa.

5.2 la durata minima

A nostro parere, la definizione in via generale e astratta di una durata minima, quale che essa sia, comporta una rigidità che mal si concilia con l'esigenza di definire percorsi formativi e

²² Titolo IV, Capo I, CCNL Turismo 27 luglio 2007

²³ ad esempio, in una località balneare caratterizzata da una stagionalità estiva concentrata su luglio ed agosto, se le parti sociali non avessero introdotto il limite dei quarantotto mesi di calendario, sarebbero necessari almeno diciotto anni per il conseguimento di una qualifica per la quale sono previsti trentasei mesi di apprendistato; il problema ovviamente ha una rilevanza minore nelle località in cui la stagione ha una durata più consistente o diversamente articolata (ad esempio, nelle località di montagna che sono attive sia durante il periodo estivo sia durante il periodo invernale, o nelle località marine e termali che hanno potuto diversificare l'offerta rivolgendosi anche ad altri mercati quale quello fieristico, congressuale, etc.).

lavorativi flessibili ed adattabili, che assumano a riferimento prioritario le caratteristiche e le esigenze delle parti del contratto individuale di lavoro.

L'inopportunità di fissare una durata minima è ancor più evidente in relazione all'apprendistato stagionale, in quanto tale vincolo è difficilmente conciliabile con l'andamento irregolare della domanda di mercato, che non consente di programmare la durata dei rapporti di lavoro.

Ciò non significa che si voglia negare diritto di cittadinanza alle tesi sostenute dai fautori della durata minima, secondo i quali questa può contribuire a soddisfare l'esigenza, anch'essa rilevante, di assicurare effettività alla componente formativa del percorso.

In vigenza della precedente disciplina, che aveva abrogato le disposizioni in materia di durata minima, alcune regioni si erano rivolte alla Corte Costituzionale eccependo l'incostituzionalità della norma per violazione dell'articolo 117 della Costituzione, in quanto <<l'eliminazione operata incide sulle attribuzioni regionali in materia di formazione professionale, perché, con contratti di breve durata, la formazione non può essere programmata, né assicurata>>; la Corte respinse poi tali rilievi, evidenziando come l'abolizione della durata minima non impedisse alle parti di stabilire una durata <<funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo>>²⁴

In questo solco sembra muoversi il comma 2 dell'articolo 4 del Testo Unico, secondo il quale <<gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, ..., nonché la durata, anche minima, del contratto>>.

Non vi è più, dunque, una durata minima prefissata per legge ed eguale per tutte le qualifiche, essendo affidato alle parti sociali il compito di stabilirla, tenendo conto di alcuni parametri.

Il testo esaminato in Conferenza Stato Regioni il 7 luglio 2011 prevedeva inoltre che i contratti collettivi potessero stabilire una durata minima dei contratti di apprendistato stagionale.

Anche se tale precisazione è stata espunta durante la fase di drafting, il combinato disposto del comma 2 (definizione della durata) e del comma 5 (individuazione di <<specifiche modalità>> di svolgimento per l'apprendistato stagionale) dell'articolo 4 del Testo Unico induce a ritenere che la facoltà attribuita alle parti sociali non ne risulti intaccata.

Occorrerà attendere gli esiti del confronto sindacale per sapere se le parti - avvalendosi della facoltà di stabilire disposizioni specifiche - confermeranno per gli apprendisti stagionali l'assetto attuale, che non prevede un limite minimo di durata, o opteranno per l'introduzione di un limite minimo ad hoc, sia pur di brevissima durata.

Considerato che il testo unico affida alla contrattazione nazionale il compito di disciplinare l'apprendistato stagionale e che la complessità della materia richiede la definizione di soluzioni che tengano conto delle diverse connotazioni che la stagionalità assume da località a località, una soluzione intermedia potrebbe risiedere nell'affidare alla contrattazione di secondo livello il compito di fissare l'eventuale limite minimo di durata dell'apprendistato stagionale.

5.3 le prestazioni di breve durata tra una stagione ed un'altra

Se le parti decideranno di stabilire un limite minimo di durata, sarà comunque opportuno salvaguardare la possibilità di svolgere prestazioni di breve durata durante l'intervallo tra una

²⁴ Corte Costituzionale, sentenza 10 maggio 2010, n. 176

stagione ed un'altra, che ai sensi del CCNL Turismo sono attualmente utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale.

E' bene evidenziare come quest'ultima previsione risponda ad una duplice esigenza:

- preso atto dell'impossibilità oggettiva di garantire all'apprendista stagionale un'occupazione per tutti e dodici i mesi dell'anno, le parti hanno ritenuto opportuno offrire all'apprendista l'opportunità di valorizzare tutte le occasioni di impiego (e, quindi di apprendere e di guadagnare);
- per tal via, è stata individuata anche la soluzione ad un problema tecnico altrimenti difficilmente risolvibile: se durante la bassa stagione il giovane apprendista venisse assunto come lavoratore qualificato, sia pur per pochi giorni, risulterebbe complicato il ritorno alla condizione di apprendista in occasione della successiva stagione turistica.

6. il diritto di precedenza

Il CCNL Turismo prevede che l'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione possa esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati²⁵.

Anche in questo caso, le parti sociali hanno dettato una disciplina ad hoc per l'apprendistato stagionale, introducendo una tutela non prevista dalla legge²⁶.

Mediante l'impegno a conferire precedenza nella riassunzione agli apprendisti che abbiano prestato servizio alle proprie dipendenze durante la stagione precedente, le parti hanno realizzato un importante punto di equilibrio, che offre agli apprendisti una favorevole prospettiva di continuità occupazionale e incentiva la permanenza delle professionalità maturate nel settore, senza vessare l'azienda con vincoli di altro genere che sarebbero oggettivamente incompatibili con la natura dell'attività e l'andamento altalenante e spesso imprevedibile della domanda di mercato.

La soluzione definita dal CCNL Turismo, ormai consolidata, garantisce dunque all'apprendista stagionale una stabilità pari a quella riconosciuta al lavoratore stagionale qualificato, di valore analogo al meccanismo che, per gli apprendisti annuali, prevede incentivi e sanzioni correlati alla conferma in servizio al termine del percorso formativo²⁷. E,

²⁵ la disciplina legale del diritto di precedenza nelle assunzioni stagionali è contenuta nel comma 4 quinquies dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001. Tale disposizione prevede che il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. L'articolo 81 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, che reca la disciplina contrattuale del diritto di precedenza, riconosce tale diritto - con riferimento alla riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica - ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di stagionalità e per intensificazioni dell'attività lavorativa in particolari periodi dell'anno. Il diritto di precedenza disciplinato dal CCNL Turismo si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e deve essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale rinuncia al diritto di precedenza deve essere comunicata entro trenta giorni dalla suddetta comunicazione. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

²⁶ Titolo IV, Capo I, CCNL Turismo 20 febbraio 2010

²⁷ la lettera i) del comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico affida ai contratti collettivi la possibilità di definire modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato; tale impianto è già presente in alcuni contratti collettivi, tra cui il CCNL Turismo 20 febbraio 2010

non a caso, il CCNL Turismo prevede che non si computino a tal fine <<gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza>>.

Da sottolineare inoltre che, mentre il datore di lavoro è obbligato a riconoscere la facoltà di esercitare il diritto di precedenza a tutti gli apprendisti stagionali, l'onere della (eventuale) conferma in servizio interessa solo una quota degli apprendisti assunti a tempo determinato (nel settore turismo, il settanta per cento).

7. la formazione

Il comma 3 dell'articolo 4 del Testo Unico stabilisce che <<la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista>>.

Si auspica che le regioni vorranno muoversi nell'ambito di quanto attualmente stabilito dal CCNL Turismo, che consente di proporzionare l'impegno formativo alla durata effettiva del rapporto.

In proposito, è stato evidenziato come <<tale disposizione non comporti nessuna deroga al regime ordinario dell'apprendistato in quanto, per effetto della richiamata norma contrattuale, la formazione dell'apprendista che lavori per un certo numero di mesi distribuiti su più stagioni è uguale a quella prevista per l'apprendista che lavori "per lo stesso numero di mesi in via continuativa"²⁸.

A ben vedere, il medesimo principio dovrebbe applicarsi anche ai rapporti non stagionali che abbiano una durata inferiore al triennio, considerando un impegno massimo di quaranta ore per anno ovvero venti ore per semestre ovvero dieci ore per trimestre, etc.²⁹

7.1 modalità di svolgimento della formazione

Il CCNL Turismo stabilisce altresì che le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli enti bilaterali, si cumulino ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, ed afferma la facoltà dell'azienda di anticipare in tutto o in parte la formazione prevista per gli anni futuri, realizzando una sorta di credito che può essere utilizzato nelle stagioni successive³⁰.

Il CCNL richiama inoltre l'opportunità di definire le modalità di svolgimento della formazione <<in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali delle attività>>.

²⁸ Michele Tiraboschi, Patto tra regioni e parti sociali, Il Sole 24 Ore, 11 giugno 2010

²⁹ applicando tale principio si avrebbe, ad esempio, un impegno formativo massimo pari a sessanta ore complessive nel caso in cui la componente formativa del contratti di apprendistato abbia una durata di diciotto mesi

³⁰ grazie a tal previsione, anche in caso di rapporti di apprendistato di breve durata, il datore di lavoro può evitare di frammentare eccessivamente l'attività formativa, se le esigenze organizzative aziendali lo consentono; la collocazione della formazione nella fase iniziale del rapporto consente inoltre di massimizzarne l'utilità, perché se ne può trarre un beneficio immediato in termini di efficienza dei processi organizzativi e di qualità della prestazione e, quindi, del servizio prestato alla clientela.

E' del tutto evidente come la possibilità di svolgere la formazione quando il lavoratore non è occupato o, comunque, in periodo di bassa stagione, offra una risposta concreta alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori stagionali³¹.

7.2 Il ruolo del fondo For.Te.

Le parti sociali del settore turismo hanno sviluppato importanti interventi di sostegno alla formazione in periodo di bassa stagione, attraverso For.Te., il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nel terziario, al quale aderiscono oltre centotredicimila datori di lavoro, con più di un milione e duecentocinquantamila dipendenti, e che sin qui ha erogato risorse per complessivi quattrocentoquarantasei milioni di euro.

Sin dagli esordi, il fondo For.Te., in considerazione delle <<caratteristiche strutturali>> dei settori di riferimento, ha finanziato anche interventi formativi destinati ai <<lavoratori stagionali>>, precisando esplicitamente che rientrano in tale categoria anche <<i lavoratori in possesso dei requisiti per esercitare il diritto di precedenza e i lavoratori assunti con contratto a termine a fronte di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale>>³².

Per tal via, i lavoratori stagionali sono stati ammessi a fruire degli interventi di formazione continua anche durante il periodo di non occupazione, a condizione che nell'ambito dei dodici mesi precedenti la presentazione del piano formativo abbiano lavorato alle dipendenze di imprese iscritte al fondo e ferme restando le regole generali in materia di co-finanziamento privato.

La novità non è stata di poco conto, in quanto sino ad allora gli interventi di formazione continua venivano pressoché esclusivamente indirizzati ai lavoratori occupati (in senso stretto) o in cassa integrazione, mentre gli strumenti rivolti ai lavoratori disoccupati tendevano (e tutt'oggi tendono) a privilegiare, spesso in modo esclusivo, i disoccupati di lunga durata o i giovani in cerca di prima occupazione.

Il lavoratore stagionale, che a causa della propria condizione occupazionale non completamente stabile avrebbe bisogno più di altri di mantenere le proprie competenze, rimaneva bloccato in mezzo ad un guado paradossale:

- da occupato, quando avrebbe potuto accedere agli interventi per la formazione continua, l'intensità lavorativa che connota il periodo di alta stagione gli impediva di distogliere la propria attenzione dal processo produttivo;
- da disoccupato, durante il periodo di bassa stagione, quando avrebbe potuto più facilmente investire il proprio tempo in attività formative, non godeva di titoli sufficienti per essere ammesso tra i soggetti svantaggiati destinatari degli interventi finanziati dal fondo sociale e da strumenti simili.

Per non dire poi delle difficoltà connesse alla fruibilità di un'offerta formativa che non sempre viene configurata tenendo conto delle esigenze logistiche espresse da lavoratori occupati in piccole e medie imprese, che devono erogare il servizio alla clientela in tempo reale, per ventiquattro ore al giorno.

³¹ per un approfondimenti sulla materia si veda *Repertorio dei percorsi formativi per il settore turismo*, a cura di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, Franco Angeli 2002

³² Fondo For.Te, avviso n. 1 del 15 novembre 2004, punto 6

Tale opportunità è stata ribadita anche in occasione dei successivi avvisi pubblicati dal fondo For.Te.³³, ed è stata da ultimo ulteriormente consolidata qualificando come prioritarie le azioni finalizzate alla competitività di impresa e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, con particolare riferimento ad alcuni ambiti, tra i quali è compreso il <<prolungamento dei periodi stagionali di attività nei settori tradizionalmente interessati da tale fenomeno>>³⁴.

Inoltre, avvalendosi dell'agilità di manovra consentita dalle recenti disposizioni anti-crisi³⁵, il fondo ha esonerato dall'obbligo di co-finanziamento privato i lavoratori stagionali interessati dalle suddette iniziative³⁶.

Questo filone di attività potrà ora essere ulteriormente sviluppato anche in relazione agli apprendisti stagionali, in attuazione di quanto previsto dalla lettera e) del comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico, che consente esplicitamente di <<finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni>>.

Non può essere dimenticato, al riguardo, il fatto che gli apprendisti non siano soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria e, pertanto, l'INPS non versi ai fondi interprofessionali nessuna risorsa specificamente dedicata al finanziamento della formazione degli apprendisti³⁷. Il confronto che il Testo Unico prevede tra i fondi e le Regioni non potrà non tener conto di tale circostanza.

³³ Fondo For.Te, avviso n. 1 del 27 marzo 2006, punto 5.2; avviso n. 1 del 18 giugno 2007, punto 5; avviso n. 1 del 29 gennaio 2009, punto 5; avviso n. 2 del 28 settembre 2010, punto 6

³⁴ Fondo For.Te, avviso n. 2 del 28 settembre 2010, punto 4.1

³⁵ articolo 19, comma 7, legge 28 gennaio 2009, n. 2

³⁶ Fondo For.Te, avviso n. 2 del 28 settembre 2010, punto 6

³⁷ i fondi paritetici interprofessionali sono finanziati dai datori di lavoro; l'adesione, che ha carattere facoltativo, comporta una delega all'INPS affinché trasferisca al fondo prescelto da ciascuna azienda una quota parte del contributo per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria; se il datore di lavoro non aderisce a nessun fondo, resta fermo l'obbligo di versare all'INPS tale quota, che è pari allo 0,30% del monte salari

Appendice normativa

Testo unico dell'apprendistato

DECRETO LEGISLATIVO RECANTE TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 1, COMMA 30, LETTERA C), DELLA LEGGE 24 DICEMBRE 2007, N. 247, COME SOSTITUITO DALL'ARTICOLO 46, COMMA 1, LETTERA B) DELLA LEGGE 4 NOVEMBRE 2010, N. 183³⁸.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ed in particolare l'articolo 1, comma 30, lettera c), come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché i commi 33 e 90;

Vista la legge 19 gennaio 1955, n. 25;

Visti gli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

Visto l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'art. 33, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché l'articolo 14 del citato decreto legislativo 124 del 2004;

Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

Viste le preliminari deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle riunioni del 5 e del 19 maggio 2011;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 7 luglio 2011;

Acquisita l'intesa con le parti sociali in data 11 luglio 2011;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 luglio 2011;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

E M A N A

il seguente

Testo Unico dell'apprendistato

Art. 1

Definizione

³⁸ approvato dal Consiglio dei Ministri il 28 luglio 2011, in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Art. 2

Disciplina generale

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi: a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto; b) divieto di retribuzione a cottimo; c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; d) presenza di un tutore o referente aziendale; e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni; f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonchè nei percorsi di istruzione degli adulti; g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi; i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo; l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente; m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare.
3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276,

non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 3

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.
2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Art. 4

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e

trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 5

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 6

Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Art. 7

Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lett. h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.
9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Ministero del Lavoro, circolare 1° agosto 2002, n. 42

Decreto legislativo n. 368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato - Prime indicazioni applicative.

1. Premessa

Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, che recepisce nell'ordinamento nazionale la direttiva del Consiglio del 28 giugno 1999, n. 99/70/CE relativa all'accordo quadro CES (Confederazione europea dei sindacati), UNICE (Unione delle confederazioni delle industrie della Comunità europea), CEEP (Centro europeo dell'impresa a partecipazione pubblica) sul lavoro a tempo determinato, non rappresenta semplicemente un atto formale connesso all'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea, ma si configura quale manifestazione normativa di un più generale processo di modernizzazione dell'organizzazione del lavoro già da tempo avviato.

Ed infatti, la "ratio" sottesa alla disciplina in commento, oltre a trovare riscontro nella progressiva previsione di nuove ipotesi di lavoro temporaneo (quali, il contratto di formazione e lavoro, la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, la collaborazione coordinata e continuativa, le collaborazioni occasionali, i tirocini formativi e di orientamento, ecc.), trova la sua genesi - come tra l'altro indicato espressamente nel quinto Considerando della direttiva qui trasposta, nelle conclusioni del Consiglio europeo di Essen del 1995, dove si sottolineava la necessità di provvedimenti per "incrementare l'intensità occupazionale della crescita, in particolare mediante un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri dei lavoratori che alle esigenze della competitività".

In questa prospettiva, la direttiva 99/70/CE cit. si richiama alla risoluzione del Consiglio europeo del 9 febbraio 1999 relativa agli orientamenti in materia di occupazione per il 1999, dove si invitano "le parti sociali a tutti i livelli appropriati a negoziare accordi per modernizzare l'organizzazione del lavoro, comprese le forme flessibili di lavoro, al fine di rendere le imprese produttive e competitive e di realizzare il necessario equilibrio tra la flessibilità e la sicurezza" (Cfr.: 6° Considerando).

Ed ancora, la predetta direttiva trova ispirazione nella più recente Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 19 gennaio 2001, riguardante l'attuazione delle politiche degli Stati membri in materia di occupazione per il 2001, dove, fra l'altro, viene ulteriormente ribadito l'auspicio del metodo del dialogo sociale per la modernizzazione e la riorganizzazione del mercato del lavoro al fine dell'incremento delle opportunità di occupazione regolare e di buona qualità, anche alla luce dei mutamenti strutturali in campo economico.

In questo quadro, il decreto legislativo in commento, nel dare attuazione in Italia alla direttiva comunitaria sopra richiamata, riforma integralmente la disciplina del contratto a termine, superando in via definitiva il regime della tipizzazione legale e restrittiva delle situazioni legittimanti proprio dell'abrogata legge n. 230/1962 (e successive modifiche).

E' di tutta evidenza la diversa impostazione del legislatore del 2001 ove si legga l'art. 1 del decreto che consente la generale instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato ove sussistano "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" che giustificano l'apposizione del termine medesimo.

In questo senso, la riforma della disciplina del lavoro a termine risulta in linea con il 3° Considerando della direttiva 99/70/CE nella parte in cui, facendo rinvio alla Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori (e, segnatamente, al punto 7 della medesima), auspica che la realizzazione del mercato interno porti ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea, mediante "il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, come il lavoro a tempo determinato, il lavoro a tempo parziale, il lavoro interinale e il lavoro stagionale".

Tra l'altro già nella relazione illustrativa al decreto veniva colto ed evidenziato l'aspetto innovativo della disciplina in commento rispetto al regime previgente, risultando l'attuale

impostazione più semplice e, al tempo stesso, meno esposta all'aggiramento attraverso comportamenti fraudolenti.

Ed infatti, al regime della generale negazione del ricorso al contratto a termine tranne in alcuni casi tipizzati, si sostituisce, recependo ormai un progressivo mutamento della funzione economico-sociale riconosciuta a detta forma contrattuale, il principio in base al quale "il datore di lavoro può assumere dei dipendenti con contratti a scadenza fissa, dovendo fornire contestualmente e in forma scritta le (note) ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo" (Cfr.: Relazione illustrativa al provvedimento) che legittimano l'apposizione del limite temporale.

A tal riguardo, giova, comunque, da subito sottolineare che nella disciplina delineata dal decreto legislativo in commento appare superato l'orientamento volto a riconoscere la legittimità dell'apposizione del termine soltanto in presenza di una attività meramente temporanea, così come, d'altronde, sono superati i caratteri della "eccezionalità", "straordinarietà" ed "imprevedibilità" propri delle precedenti ragioni giustificatrici.

Una corretta interpretazione del disposto di cui all'art. 1, comma 1, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, impone in effetti di rigettare letture riduttive della lettera della legge - e dell'avviso comune sulle modalità e sui contenuti traspositivi della normativa comunitaria formulato dalle parti sociali il 4 maggio 2001 - e segnatamente quegli orientamenti volti a riconoscere la legittimità della apposizione del termine soltanto in presenza di una occasione meramente temporanea di lavoro. Questa impostazione, già largamente superata dalla legislazione previgente (si pensi alle ipotesi di assunzione a termine di tipo c.d. soggettivo introdotte con il rinvio alla contrattazione collettiva di cui all'art. 23, legge n. 56/1987), non solo non trova alcun appiglio normativo di carattere testuale e/o sistematico, ma risulta addirittura smentita dal raffronto con la disciplina vigente in materia di lavoro temporaneo. L'art. 1, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196, legittima infatti il ricorso alla fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo solo in presenza di "esigenze di carattere temporaneo" così come individuate ai sensi del successivo comma 2.

Se, dunque, appare plausibile che si ricorra alla stipulazione di un contratto a termine per l'esecuzione di prestazioni che non abbiano di per sé il carattere della "temporaneità", non per questo le ragioni giustificatrici non si dovranno palesare come oggettive, verificabili e, soprattutto, non elusive dell'intento perseguito dal legislatore volto ad evitare qualsiasi volontà discriminatoria o fraudolenta del datore di lavoro.

Alla stregua della nuova disciplina legale, la temporaneità della prestazione e, semplicemente, la dimensione in cui deve essere misurata la ragionevolezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto a tempo determinato. Il contratto a termine dovrà pertanto essere considerato lecito in tutte le circostanze, individuate dal datore di lavoro sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si può esigere necessariamente una assunzione a tempo indeterminato o, il che è lo stesso, l'assunzione a termine non assuma una finalità chiaramente fraudolenta sulla base di criteri di ragionevolezza desumibili dalla combinazione tra durata del rapporto e attività lavorativa dedotta in contratto.

Premesso quanto sopra, si procederà a svolgere alcune osservazioni e considerazioni sui principali aspetti della normativa "de qua".

2. Clausola generale di legittimazione del contratto a tempo determinato

Si è visto in premessa come l'intervento del decreto legislativo n. 368 sia incentrato sulla sostituzione delle tassative ipotesi di apposizione di termine con un modello incentrato sulla clausola generale delle "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Trattasi di una norma cosiddetta aperta, individuativa per grandi linee dei casi in cui la ricorrenza di esigenze oggettive dell'organizzazione d'impresa determina l'ammissibilità del ricorso a rapporti a tempo, con ciò operando una minore compressione dell'autonomia privata, le cui pattuizioni restano sottratte al controllo amministrativo (autorizzazione dei Servizi ispezione lavoro in occasione di assunzioni a termine per i cosiddetti "picchi stagionali") e a quello sindacale (delega di potere normativo ex art. 23, legge n. 56/1987 per l'individuazione di ulteriori fattispecie di rapporto a termine) poichè viene abbandonato il criterio della flessibilità contrattata per rafforzare un regime di pattuizioni individuali.

Inoltre, il provvedimento individua alcune ipotesi di assunzione a termine (di seguito indicate), in cui non è richiesta la sussistenza di specifiche ragioni nè, ovviamente, la relativa indicazione nel contratto. Esse sono:

- l'assunzione a termine nel trasporto aereo e nei servizi aeroportuali (sul cui merito si rinvia più ampiamente al par. 3);
- le assunzioni a termine nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, per l'esecuzione di speciali servizi non superiori a tre giorni ai sensi dell'art. 10, 3° comma;
- le assunzioni di dirigenti, ammesse con il limite massimo di durata di cinque anni e senza obbligo di forma scritta in quanto fattispecie contrattuali unicamente soggette alle disposizioni degli artt. 6 e 8 (art. 10, 4° comma);
- la prosecuzione del lavoro del personale dipendente che abbia differito il pensionamento di anzianità ai sensi della legge n. 388/2000, art. 75 (art. 10, 6° comma);
- le assunzioni di lavoratori in mobilità;
- le assunzioni dei disabili ex art. 11, legge n. 68/1999.

2.a. Ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo

L'art. 1, comma 1, del decreto in commento consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle note "ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo".

Si tratta, come detto, di una clausola generale ed aperta la cui funzione è quella di consentire l'utilizzazione flessibile dell'istituto in raccordo con le specifiche e variabili esigenze concrete di ciascun datore di lavoro.

Tale ragioni, specificate in via preventiva dal datore di lavoro nel contratto stipulato, devono rispondere ai requisiti della oggettività e, pertanto, debbono essere verificabili al fine di non dar luogo ad eventuali comportamenti fraudolenti o abusivi.

A tal riguardo, è da rilevare che la ragione addotta, purchè concretamente riscontrabile, è rimessa all'apprezzamento del datore di lavoro e deve sussistere e, quindi, essere verificata, al momento della stipulazione del contratto. La sopravvenuta stabilità della esigenza non può incidere sulla legittimità del contratto di lavoro e del suo termine.

Ove, infine, la specifica causale di assunzione in concreto dedotta dalle parti non dovesse essere riconducibile alla previsione dell'art. 1 del decreto, il contratto dovrà considerarsi "ex tunc" a tempo indeterminato.

2.b. Ragioni sostitutive

Fra le causali che il datore di lavoro può addurre, il nuovo provvedimento comprende anche le ragioni sostitutive.

L'ampiezza della formula utilizzata legittima l'apposizione di un termine al contratto di lavoro indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmabili e che, d'altra parte, il sostituito abbia un diritto legale, e

non convenzionale, alla conservazione del posto di lavoro. In proposito, si rileva che il contratto a termine stipulato per questa motivazione non è assoggettato ai limiti quantitativi che verranno eventualmente introdotti dalla autonomia collettiva (art. 10, 7° comma, lett. b).

Resta da segnalare, infine, che nell'assunzione per ragioni sostitutive, l'apposizione del termine può risultare direttamente ed indirettamente, cioè, anche con un mero rinvio al momento del futuro rientro del lavoratore da sostituire.

2.c. Limiti quantitativi ed esclusioni da tali limiti

Un regime cautelativo dell'utilizzo del contratto a termine si rinviene nella disposizione che affida ai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi il compito di individuare i limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto, fatte salve, ovviamente, quelle specifiche ipotesi di assunzione espressamente escluse da ogni limitazione percentuale.

Tali ipotesi sono quelle contemplate all'art. 10, 7° ed 8° comma. Si tratta, in generale, di ipotesi di assunzione ascrivibili a fabbisogni particolari di flessibilità degli assetti produttivi e/o di servizio o, per altro verso, funzionali all'accesso al lavoro dei giovani o degli ultra cinquantenni. In questi ultimi casi, tuttavia, i particolari requisiti soggettivi contemplati dalla legge escludono l'operatività dei limiti percentuali ma non superano anche il principio di causalità del contratto a termine.

Da segnalare, inoltre, che ai sensi del comma 8 dell'art. 10 del decreto, i limiti percentuali non trovano applicazione nel caso di contratto a termine di durata complessiva inferiore a sette mesi a condizione che nei sei mesi precedenti non sia venuto a scadere altro contratto a termine di durata inferiore a sette mesi e, quindi, esente da limitazione percentuale, avente ad oggetto lo svolgimento di attività identiche.

Da ultimo, è utile evidenziare che, fermo restando il necessario rispetto delle ragioni giustificatrici di cui all'art. 1 del decreto, la fissazione di tali limitazioni non costituisce un presupposto per l'instaurazione di contratti a termine, ma solo una facoltà accordata alle parti sociali.

3. Assunzioni a termine nel settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali

L'art. 2 del decreto in commento disciplina, in via aggiuntiva rispetto alla generale operatività dell'art. 1, il ricorso al contratto a termine di breve durata nel settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali, riproducendo senza modificazioni la lett. f), art. 1, legge n. 230/1962 (aggiunta con legge n. 84/1986), sicchè le imprese di quel settore possono utilizzare tale tipologia contrattuale nei limiti di tempo prescritti dalla legge senza pur tuttavia essere tenute a specificarne le motivazioni. Ciò si spiega in ragione del fatto che il settore in esame è caratterizzato da ciclici e ricorrenti incrementi di produttività che il legislatore ha inteso codificare. Non è escluso, peraltro, che le stesse imprese si avvalgano della norma generale di cui all'art. 1 per ulteriori necessità di implementazione temporanea dell'organico in periodi diversi e/o maggiori di quelli stabiliti dalla disposizione in esame, la quale - è opportuno rilevarlo - non opera in via esclusiva ma è limitata a sopperire alle sole implementazioni stagionali del settore che sono ritenute strutturali.

Ai sensi dell'art. 2 del decreto, dunque, i contratti a termine:

- con riferimento alla legittimazione delle assunzioni, non necessitano di causale;
- in ordine alla durata, da intendersi come comprensiva di eventuale proroga, possono prevedere periodi di lavoro di sei mesi complessivi, tra aprile e ottobre di ogni anno, e di quattro in periodi diversi;
- non possono superare la misura del 15% dell'organico aziendale addetto, al gennaio dell'anno di riferimento, ai servizi per i quali è prevista la costituzione di rapporti a termine

(servizi operativi di terra e di volo, di assistenza a bordo ai passeggeri e merci). Giova sottolineare al riguardo che, fin dal 1995, con nota del 19 dicembre, questo Ministero si è espresso nel senso che, essendo unico e complessivo il parametro di riferimento sul quale calcolare la percentualizzazione data, non per questo le assunzioni a termine devono riguardare tutti i servizi indicati dalla disposizione, restando nella disponibilità dell'azienda di valutare le necessità dei settori operativi maggiormente esposti e conseguentemente provvedere al loro rafforzamento, senza che il suddetto rapporto tra dipendenti stabili e precari a termine sia osservato in ogni singolo servizio operativo. Eguale orientamento interpretativo, vale nell'ipotesi di superamento del 15% a seguito di provvedimento autorizzato della Direzione provinciale del lavoro, su istanza di aziende operanti negli aeroporti minori.

4. Requisiti di forma del contratto a termine

Poichè l'indicazione scritta del termine e delle ragioni che lo legittimano è richiesta "ad substantiam", la mancanza di detta forma comporta la nullità della clausola relativa al termine, con la conseguenza che il contratto si considera a tempo indeterminato.

La legge prevede, poi, che copia del contratto, la cui pattuizione e stesura può essere anteriore o contestuale all'inizio della prestazione lavorativa, sia fornita al lavoratore a termine entro cinque giorni lavorativi dall'assunzione in servizio (art. 1, 3° comma). Trattasi di un adempimento estrinseco ai requisiti del contratto e, quindi, inidoneo ad incidere sulla validità.

L'atto scritto non è richiesto per le assunzioni con durata non superiore a dodici giorni di calendario (art. 1, 4° comma) nè ovviamente per quelle dei dirigenti e del personale addetto ai settori esclusi dall'ambito applicativo della legge stessa.

In ogni caso, il termine finale del contratto può risultare direttamente o indirettamente, con ciò confermando il prevalente orientamento giurisprudenziale per il quale è possibile stabilire un termine finale "certus an sed incertus quando".

5. Divieti di stipulazione del contratto a termine

Dalla previsione contenuta nell'art. 3 in materia di divieti si ricava a contrario la conferma dell'ampia facoltà di ricorso all'istituto, tenuto conto che il divieto è tassativo nei casi di cui alle lett. a), c) e d), ma derogabile per quanto previsto nella lett. b).

Ed infatti, ai sensi dell'art. 3, lett. b), è fatto divieto di assumere lavoratori con contratto a termine presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di personale adibito alle medesime mansioni cui si riferirebbe il contratto a termine da stipularsi.

Il principio qui descritto soffre, pur tuttavia, di due eccezioni.

La prima, di carattere generale, si riferisce all'eventuale diversa disposizione di accordi collettivi.

La seconda, sancita espressamente dal medesimo legislatore, precisa che, anche nell'ipotesi sopra descritta, è comunque consentito assumere lavoratori con contratto a termine ove lo stesso:

- sia volto a sostituire lavoratori assenti;
- sia concluso per l'assunzione di lavoratori in mobilità (ed abbia una durata non superiore a dodici mesi);
- abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi, comunque prorogabile nel rispetto delle forme e dei limiti stabiliti dall'art. 4.

6. Contratti esclusi dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 368/2001

Il provvedimento in esame reca inoltre disposizioni concernenti l'esclusione dal proprio ambito applicativo di istituti e tipologie contrattuali, sia in quanto soggetti ad apposito regolamento giuridico (art. 10, comma 1, lett. a), b), c), sia in quanto preordinati al conseguimento della formazione e all'inserimento al lavoro, quali stages, piani di inserimento lavorativo, tirocini, che le relative previsioni legislative non riconducono all'area di cui all'art. 2094 del codice civile.

Sono esclusi inoltre i contratti a contenuto formativo, quali apprendistato e formazione-lavoro nonché quelli di lavoro temporaneo o interinale.

Quanto ai contratti di formazione e lavoro, è appena il caso di rammentare che in essi la durata del rapporto è determinata in primo luogo dall'art. 16 della legge n. 451/1994 e, nel rispetto del periodo massimo ivi fissato, dal singolo progetto formativo, senza alcun riferimento quindi ad esigenze aziendali o motivazioni di cui all'art. 1, decreto legislativo n. 368 cit.

Analoghe le ragioni dell'esclusione del contratto di apprendistato, la cui durata, non vertendosi di tipologia di lavoro flessibile, è rapportabile non ad esigenze aziendali da ricondurre all'art. 1 succitato ma al complesso contenutistico della qualificazione da conseguire.

A tal fine il relativo periodo, normato legislativamente quanto ai limiti minimi e massimo, viene stabilito dalla contrattazione collettiva di categoria cui la legge rinvia in ordine alla determinazione oltre che del dato retributivo anche della durata per le singole qualifiche sulla base delle ravvicinate valutazioni ed esperienze delle parti sociali riguardo ai percorsi formativi e di lavoro professionalizzanti.

Ed infatti, sia il contratto di formazione e lavoro che quello di apprendistato si fondano su presupposti del tutto diversi rispetto a quelli sottesi al rapporto a tempo determinato.

Più precisamente, proprio in ragione della loro peculiare funzione economico-sociale, essi non solo sono esclusi dal campo di applicazione del decreto in commento ma non soggiacciono nemmeno alla disciplina della successione di più contratti ivi disciplinata all'art. 5.

L'esecuzione del contratto non è, infatti, ripetibile per la stessa qualifica e la relativa durata non è prorogabile se non per esigenze connesse al completamento dell'iter formativo. In particolare, il rapporto di apprendistato è unicamente soggetto a soluzioni di continuità - ai sensi di legge - come da art. 8 della disciplina istitutiva del 1955, che dispone la cumulabilità dei periodi di servizio omogenei prestati alle dipendenze di più datori di lavoro al fine del raggiungimento della qualifica.

Sul punto, va, poi, rammentato l'art. 21, legge n. 56/1987, nella parte in cui (comma 4) demanda alla contrattazione collettiva di categoria di prevedere specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato nelle imprese con attività in cicli stagionali.

La casistica legislativa in tema di esclusione comprende oltre al settore turismo e pubblici esercizi relativamente alle assunzioni a giornata delle quali si è già fatto cenno, anche il settore dell'agricoltura e del commercio non al dettaglio di prodotti ortofrutticoli.

Nella prima delle suddette ipotesi, prevista dall'art. 10, 2° comma, viene ribadito il principio già contenuto nella legge n. 230/1962 e incisivamente riaffermato dalla Cassazione (sent. Cass. S.U. n. 265 del 13 gennaio 1997) al cui vaglio si deve il definitivo chiarimento circa la non assoggettabilità dei rapporti a termine in agricoltura all'area applicativa della generale disciplina ex legge n. 230 cit.

In merito la Corte, interpretando evolutivamente l'art. 6 della citata legge n. 230, ha ammesso "in generale e senza alcuna limitazione il lavoro stagionale agricolo" oltre la previsione dell'abrogato regolamento di esecuzione di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963.

La nuova legge accoglie detto principio per connessione logica estendendolo al settore produttivo nello stesso art. 10, 5° comma, nell'ottica di non comprimere le possibilità occupazionali e lo sviluppo del settore stesso, collegando le une e l'altro alle vicende produttive dell'agricoltura con le quali interagiscono.

7. Durata del contratto a tempo determinato

L'individuazione della durata del contratto, come è ovvio, rappresenta una variabile dipendente dal contesto produttivo nel quale il lavoratore deve essere inserito e, per questo, il legislatore non ha stabilito a priori, tranne che per i dirigenti, un limite di durata.

L'unico limite di durata, dunque, è in generale quello desumibile, secondo un criterio di ragionevolezza, in coerenza con la concreta causale di assunzione dedotta in contratto all'atto della sua stipulazione.

Precisato quanto sopra in via di principio, le disposizioni di seguito elencate recano, tuttavia, predeterminazioni temporali di alcuni contratti.

Art. 10, comma 3: lavoro a giornata:

- tre giorni.

Art. 1, comma 4: lavoro occasionale:

- dodici giorni non prorogabili in coerenza con la condizione di occasionalità.

Art. 3, lett. b): deroga al divieto di assunzione temporanea:

- tre mesi prorogabili.

Art. 2: settore aero portuale:

- quattro e sei mesi.

Art. 10, comma 8: contratti di breve durata:

- fino a sette mesi, non prorogabili, o maggior durata stabilita dalla contrattazione collettiva.

Art. 3, lett. b): deroga al divieto per assunzioni di lavoratori in mobilità:

- dodici mesi non prorogabili.

Art. 10, comma 6: lavoratori anziani in possesso dei requisiti di pensionamento:

- due anni, ripetibili.

Art. 4, comma 2: ipotesi di proroga:

- tre anni complessivi.

Art. 10, comma 4: contratti dei dirigenti:

- cinque anni.

Occorre fornire un chiarimento relativo alle attività stagionali, in particolare a quelle ricomprese nella voce n. 48, decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963, come integrato dal decreto del Presidente della Repubblica n. 378/1995, che vi ha inserito le aziende turistiche con periodi minimi di inattività di settanta giorni continuativi o centoventi non continuativi.

Ora, quanto alle causali di legittima apposizione del termine, il decreto legislativo n. 368 soprarichiamato, nell'art. 10, 7° comma, lett. b), rinvia alle suddette attività stagionali tabellate a mero titolo esemplificativo e non esclusivo in ordine alla individuazione delle relative fattispecie, con la conseguenza che i presupposti applicativi di cui alla predetta voce n. 48 non sono più richiesti in quanto prevale l'allegazione della motivazione presentata dall'imprenditore conformemente alla nuova legge.

Non sembra sussistere, peraltro, alcuna predeterminazione di durata di questi contratti, la quale rappresenta oggi una variabile dipendente dalle esigenze dell'assetto produttivo di riferimento, sicchè, per l'effetto abrogativo ex art. 11, 1° comma, nel settore turistico - diversamente dalla prassi di applicazione della legge n. 230 - sono ora ammesse assunzioni a termine anche per periodi superiori a sei mesi all'anno se supportate dalle motivazioni datoriali addotte e, comunque, indipendentemente dai presupposti di applicabilità di cui alla voce n. 48 cit.

8. Proroga del termine

Il contratto di lavoro a termine può essere prorogato, secondo quanto stabilito dall'art. 4, anche per un periodo largamente superiore a quello iniziale, ferma restando la durata complessiva di tre anni ed eccezion fatta per i contratti di breve durata ex art. 10, 8° comma.

Premesso che l'istituto della proroga come quello del rinnovo già risultava normato nell'ordinamento in vista di approntare misure di prevenzione degli abusi, si osserva che l'attualizzazione della disciplina, mentre conferma la possibilità di un indefinito numero di rinnovi semprechè separati dagli intervalli temporali fissati dall'art. 5, 3° comma, e ne sussistano i presupposti, ribadisce il principio dell'unica proroga senza tuttavia circoscriverne la durata, purchè - si ribadisce - nel complesso inferiore a tre anni. Con ciò stesso, il legislatore esprime un ulteriore segnale circa l'accezione elastica dell'istituto in commento.

Quanto alla giustificazione della proroga vi è infine da dire che le ragioni oggettive indicate dal legislatore sono prive del carattere della imprevedibilità e/o eccezionalità e/o straordinarietà.

E', dunque, da ritenersi superata quella previgente disposizione che subordinava la legittimità della proroga alla sussistenza di esigenze contingenti ed imprevedibili. In particolare, fermo restando che la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ciò implica la possibilità che le ragioni giustificatrici della proroga, oltre che prevedibili sin dal momento della prima assunzione, siano anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine purchè riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'art. 1 del decreto.

Quanto alle modalità della proroga, il decreto n. 368 richiede anche il necessario consenso del lavoratore, per la validità ed efficacia del quale non è necessaria la forma scritta (Cass. 23 novembre 1988, n. 6305).

Peraltro, la nuova disciplina della proroga del contratto a termine è destinata a trovare applicazione già con riguardo ai contratti stipulati nel vigore della previgente disciplina stante l'abrogazione della legge n. 230/1962.

9. Prosecuzione del termine

L'art. 5 del decreto disciplina, poi, l'ipotesi della prosecuzione del rapporto individuando un "periodo di tolleranza". Più precisamente, si stabilisce che, ove il rapporto di lavoro continui dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore, per ogni giorno di continuazione, una maggiorazione della retribuzione.

Pur tuttavia, nel caso in cui il rapporto prosegua per più di venti o trenta giorni, rispettivamente, per i contratti di durata inferiore o superiore a sei mesi, il contratto si considererà a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

10. Limiti alla successione dei contratti a termine

Quanto alla patologia del contratto, essa è contemplata nell'art. 5, che ne stabilisce la conversione a tempo indeterminato:

- dalla data di stipula del primo contratto, quindi con efficacia retroattiva, se le assunzioni si siano succedute senza soluzione di continuità (5° comma);
- dalla data di assunzione di un secondo contratto a tempo determinato, se la riassunzione sia intervenuta entro un periodo di dieci o venti giorni dalla data di scadenza del contratto (rispettivamente di durata inferiore o maggiore di sei mesi [3° comma]): ritenendo ovviamente che il termine scadenziale comprenda anche il periodo di eventuale prosecuzione del contratto e/o di proroga dello stesso;
- (come visto) dal ventunesimo o dal trentunesimo giorno successivo alla scadenza contrattuale, nel caso di prosecuzione indennizzata del rapporto (2° comma).

In applicazione del disposto succitato, si conferma l'orientamento ministeriale di cui alla circ. n. 53/1997, concernente la disciplina sanzionatoria in materia di contratto a tempo determinato, con la puntualizzazione che la novella legislativa a mente dell'art. 5, 3° comma, chiarisce la regola applicabile ai fini della conversione di contratti con durata fino a sei mesi, o superiore a sei mesi, per i quali la terminologia adottata nell'art. 12 della legge n. 196/1997 aveva lasciato spazio a qualche dubbio.

11. Abrogazioni e regime transitorio

Il decreto legislativo n. 368, disponendo la regolamentazione giuridica dell'intera materia del contratto a termine, non ammette intersezioni applicative con le precedenti disposizioni che nel nuovo assetto normativo sono, pertanto, direttamente (come la legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni, l'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56) o indirettamente abrogate.

In relazione agli effetti derivanti dalle predette abrogazioni, l'art. 11, comma 2, del decreto dispone tuttavia che "le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi del citato art. 23 e vigenti all'atto dell'entrata in vigore del presente provvedimento legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro stessi".

La previsione "de qua" ha, quindi, l'effetto di mantenere, pur se in via transitoria, l'efficacia delle clausole dei contratti collettivi nazionali fino alla loro naturale scadenza, in tal modo facendo salve, anche nella vigenza della nuova normativa, le ipotesi di legittima apposizione del termine ivi indicate, con la conseguenza che il riferimento alle stesse esonera il datore di lavoro dal fornire ulteriori giustificazioni.

Si ricorda, infatti, che l'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1987 aveva affidato alla contrattazione collettiva il compito di individuare, accanto alle ipotesi tipizzate dal legislatore, ulteriori ipotesi in cui ammettere l'apposizione del termine.

In tal senso, disponeva, altresì, che nei contratti collettivi fosse stabilito il numero percentuale dei lavoratori che potesse essere assunto con detta forma contrattuale rispetto ai lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

Attualmente, dunque, le clausole dei contratti collettivi nazionali in vigore (ivi comprese quelle relative all'individuazione dei limiti percentuali) continueranno ad avere efficacia accanto alle altre ipotesi che la disciplina del decreto n. 368 ricollega alle richiamate esigenze di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo" che, come più volte detto, legittimano ad oggi l'apposizione del termine.

Va in ogni caso precisato, in proposito, come le ipotesi di lavoro a tempo determinato individuate dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/1987, siano aggiuntive e non sostitutive di quelle indicate dalla legge. Le clausole dei contratti collettivi nazionali in vigore, in altri termini, continueranno ad affiancarsi (e non a sostituirsi) alle ipotesi di legge, con la sola differenza che al "numerus clausus" di cui all'art. 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modifiche e integrazioni si viene ora a sostituire la clausola

generale di cui all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368. Lo stesso dicasi per le clausole di contingentamento disposte dai contratti collettivi di cui all'art. 23, legge n. 56/1987, che, almeno in linea di principio, stabiliscono tetti massimi alle assunzioni a tempo determinato con esclusivo riferimento alle ipotesi tipizzate dalla autonomia collettiva e non anche a quelle già legittimate dal legislatore.

Ministero del lavoro, nota 16 febbraio 1998, n. 5/25509/70/APPR.

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato – Possibilità di svolgimento in cicli stagionali.

In relazione al quesito posto con la nota che si riscontra, nell'accludere copia di una prima, omologa determinazione ministeriale relativa all'oggetto, si precisa altresì che il rapporto di apprendistato può ben trovare esecuzione nel quadro delle assunzioni autorizzate dall'Ispettorato del lavoro per fronteggiare esigenze produttive non sopperibili con il normale organico, ex art. 1, L. 18/1978 di conversione del D.L. 876/1988. Ciò, beninteso, in osservanza delle percentuali di apprendisti assumibili rispetto alla forza-lavoro specializzata e/o qualificata nonché in esercizio del diritto dei datori di lavoro di costituire gli speciali rapporti, previa valutazione dell'Ispettorato medesimo ai sensi della l. n. 424/1968.

Ministero del lavoro, nota 16 dicembre 1997, n. 5/27475/70/APPR

Oggetto: Disciplina dell'apprendistato. Possibilità di svolgimento in cicli stagionali ex art. 21, quarto comma, L. 56/1987.

Si riscontra la nota n. 4111/AN pervenuta il 3 novembre scorso, con la quale Codesta Federazione chiede se la vigenza della legge n. 196/1997 abbia inciso sulla disposizione in oggetto, che ammette la regolamentazione in sede di CCNL delle modalità di svolgimento dell'apprendistato presso imprese turistiche stagionali.

Al riguardo, si osserva che la modificazione legislativa di cui alla citata L. 196 opera, nei confronti dell'art. 21 pure citato, unicamente in riferimento alla durata massima del contratto di nuova stipulazione, rideterminata in quattro anni.

Pertanto, resta confermato l'orientamento della scrivente Direzione che non si possa escludere nei casi in riferimento la costituzione di rapporti di apprendistato se l'Ispettorato preposto abbia preventivamente accertato, nella fase autorizzativa, l'esistenza delle condizioni richieste dalla legge in ordine al conseguimento della qualificazione professionale, e in particolare il possesso dei necessari requisiti tecnici ed organizzativi. Ciò anche in applicazione dell'art. 8 della L. 25/1955, per il quale "i periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni di durata superiore ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività": a tal fine, è ovvio che lo stesso apprendista occupato nell'anno in più attività stagionali (estive ed invernali) potrebbe cumulare i rispettivi periodi in ordine al conseguimento della qualifica.

Appendice statistica

Apprendisti nel settore turismo, per regione, valori mensili e medie annue

tabella 1 - Apprendisti nel settore turismo, per regione, valori mensili e medie annue													
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	media
Abruzzo	1.247	1.219	1.246	1.277	1.334	2.097	2.600	2.732	1.622	1.177	1.073	1.011	1.553
Basilicata	215	210	208	217	226	257	290	297	262	224	208	202	235
Calabria	616	601	597	627	645	904	1.260	1.275	924	663	635	621	781
Campania	2.073	2.019	2.077	2.080	2.211	2.389	2.797	2.696	2.456	2.109	1.933	1.878	2.227
Emilia-Romagna	4.731	4.777	5.116	5.339	5.730	7.958	9.071	8.776	6.743	5.132	4.996	4.985	6.113
Friuli-Venezia Giulia	1.328	1.348	1.394	1.411	1.540	1.775	1.928	1.900	1.685	1.412	1.390	1.344	1.538
Lazio	5.888	5.881	5.945	5.980	5.998	6.166	6.388	6.316	6.178	6.081	6.233	6.273	6.111
Liguria	2.347	2.356	2.510	2.619	2.765	3.322	3.850	3.642	3.155	2.620	2.449	2.480	2.843
Lombardia	9.668	9.821	9.853	9.979	10.123	10.862	11.335	10.898	10.382	9.898	9.762	9.772	10.196
Marche	2.095	2.052	2.152	2.226	2.449	3.561	4.106	4.039	3.043	2.206	2.089	2.021	2.670
Molise	157	145	148	150	148	199	229	235	206	173	174	173	178
Piemonte	5.437	5.482	5.580	5.661	5.738	6.022	6.264	6.150	6.040	5.861	5.808	5.764	5.817
Puglia	2.788	2.692	2.690	2.703	2.745	3.182	3.680	3.675	3.077	2.574	2.494	2.441	2.895
Sardegna	926	881	865	874	877	981	1.133	1.110	930	703	655	625	880
Sicilia	2.050	2.054	2.114	2.105	2.199	2.566	2.951	2.939	2.604	2.187	2.096	2.051	2.326
Toscana	5.258	5.262	5.587	5.833	6.236	7.237	7.996	7.892	6.989	5.847	5.563	5.471	6.264
Trentino - Alto Adige	1.568	1.365	1.502	1.350	1.355	1.734	2.403	2.404	1.742	1.266	1.136	1.288	1.593
Umbria	1.457	1.440	1.493	1.563	1.632	1.728	1.782	1.757	1.695	1.574	1.501	1.487	1.592
Valle d'Aosta	359	334	334	279	232	326	604	645	352	223	222	399	359
Veneto	5.329	5.294	5.450	5.593	5.964	6.952	7.892	7.856	6.695	5.724	5.515	5.484	6.146
Totale nazionale	55.537	55.233	56.861	57.866	60.147	70.218	78.559	77.234	66.780	57.654	55.932	55.770	62.316
elaborazioni Federalberghi su dati INPS; dati relativi all'anno 2008													

Apprendisti nel settore turismo, valori minimi, massimi e medi, per provincia

tabella 2 - Apprendisti nel settore turismo, valori minimi, massimi e medi, per provincia e regione							
	minimo	massimo	media		minimo	massimo	media
Torino	2.829	3.001	2.913	Perugia	1.136	1.414	1.261
Vercelli	133	172	151	Terni	304	368	332
Biella	108	128	118	Umbria	1.440	1.782	1.592
Verbano-Cusio-Ossola	104	300	181				
Novara	899	1.242	1.118	Pesaro-Urbino	556	1.135	740
Cuneo	657	831	707	Ancona	613	1.236	809
Asti	152	200	177	Macerata	365	683	479
Alessandria	424	518	452	Ascoli-Piceno	455	1.052	642
Piemonte	5.437	6.264	5.817	Marche	2.021	4.106	2.670
Aosta	222	645	359	Viterbo	386	484	422
Valle d'Aosta	222	645	359	Rieti	119	136	128
				Roma	4.658	5.062	4.879
Varese	699	772	732	Latina	365	450	393
Corno	585	797	689	Frosinone	269	302	289
Lecco	222	274	243	Lazio	5.881	6.388	6.111
Sondrio	290	513	371				
Milano	4.366	4.714	4.510	L'Aquila	330	572	428
Bergamo	1.059	1.333	1.151	Teramo	235	1.384	521
Brescia	1.209	1.874	1.430	Pescara	147	232	191
Pavia	473	513	491	Chieti	299	636	413
Lodi	129	159	142	Abruzzo	1.011	2.732	1.553
Cremona	169	194	185				
Mantova	232	270	251	Isernia	53	69	60
Lombardia	9.668	11.335	10.196	Campobasso	91	166	118
				Molise	145	235	178
Bolzano Bozen	499	624	556				
Trento	637	1.790	1.037	Caserta	213	264	240
Trentino Alto Adige	1.136	2.404	1.593	Benevento	135	157	146
				Napoli	744	1.099	893
Verona	1.017	1.809	1.326	Avellino	210	314	231
Vicenza	725	904	782	Salerno	526	1.063	717
Belluno	171	490	257	Campania	1.878	2.797	2.227
Treviso	902	1.037	970				
Venezia	1.120	2.300	1.491	Foggia	301	472	352
Padova	890	1.052	986	Bari	1.191	1.489	1.337
Rovigo	310	385	334	Taranto	214	307	255
Veneto	5.294	7.892	6.146	Brindisi	310	577	412
				Lecce	416	877	539
Pordenone	219	263	237	Puglia	2.441	3.680	2.895
Udine	698	966	784				
Gorizia	100	213	141	Potenza	112	160	130
Trieste	290	486	376	Matera	86	137	104
Friuli-Venezia Giulia	1.328	1.928	1.538	Basilicata	202	297	235
Imperia	444	1.006	629	Cosenza	267	660	373
Savona	336	634	442	Crotone	18	105	44
Genova	1.355	2.006	1.584	Catanzaro	141	219	162
La Spezia	164	215	188	Vibo-Valentia	22	86	39
Liguria	2.347	3.850	2.843	Reggio-Calabria	141	210	163
				Calabria	597	1.275	781
Piacenza	213	257	239				
Parma	378	463	423	Trapani	242	469	320
Reggio nell'Emilia	361	420	391	Palermo	153	218	184
Modena	900	1.144	1.038	Messina	303	562	395
Bologna	1.105	1.215	1.172	Agrigento	124	199	145
Ferrara	259	407	307	Caltanissetta	93	107	100
Ravenna	413	1.471	777	Enna	64	91	80
Forlì-Cesena	379	1.104	580	Catania	351	420	380
Rimini	593	2.598	1.186	Ragusa	384	711	492
Emilia-Romagna	4.731	9.071	6.113	Siracusa	209	266	232
				Sicilia	2.050	2.951	2.326
Massa-Carrara	329	597	427				
Lucca	667	1.345	903	Sassari	276	531	380
Pistoia	372	540	431	Nuoro	114	283	174
Firenze	1.605	1.786	1.696	Oristano	47	81	64
Prato	274	319	292	Cagliari	188	327	262
Livorno	465	1.265	725	Sardegna	625	1.133	880
Pisa	591	794	667				
Arezzo	296	394	348				
Siena	330	514	413				
Grosseto	272	535	361				
Toscana	5.258	7.996	6.264	Italia	55.233	78.559	62.316

fonte: Ente Bilaterale Nazionale Turismo, dati relativi all'anno 2008, elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati INPS

Le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

L'albergo impresa, 1990

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992

Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993

Per una politica del turismo, 1993

Ecologia in albergo, 1993

Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993

La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993

Il turismo culturale in Italia, 1993

Il turismo marino in Italia, 1993

Serie storica dei minimi retributivi, 1993

Il finanziamento delle attività turistiche, 1994

Igiene e sanità negli alberghi, 1994

Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994

La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995

Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995

Il franchising nel settore alberghiero, 1995

La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996

Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997

La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997

Il lavoro temporaneo, 1997

Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997

Il collocamento obbligatorio, 1998

Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998

Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999

Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003

La flessibilità del mercato del lavoro, 2000

Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000

Il Turismo lavora per l'Italia, 2000

Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000

Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000

Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000

Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La riforma dell'orario di lavoro, 2003
La riforma del part time, 2003
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 - 2010
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part-time nel settore Turismo, 2004
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Internet e Turismo, 2009
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 - 2010
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010
Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010
Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010

Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 - 2011

La contrattazione di secondo livello nel settore Turismo, 2011

Misure per l'incremento della produttività: la detassazione e la decontribuzione, 2011

Datatur. Trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011

I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004 – 2011

L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.

