

Come cambia il lavoro nel turismo

Le opportunità offerte dalla riforma Biagi
e dal rinnovo del CCNL Turismo

Come cambia il lavoro nel turismo.
Le opportunità offerte dalla riforma Biagi e dal rinnovo del
CCNL Turismo.

A cura di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe
Candido.

Autori dei testi: Angelo Giuseppe Candido, Claudia
Console, Laura Console, Luigi De Romanis, Guido
Lazzarelli, Alessandro Massimo Nucara, Viviana
Stancanelli, Giuseppe Zabbatino.

Copertina di Noemi Moauro.

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
“Giovanni Colombo”
00187 Roma – Via Toscana 1

copyright © 2006 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.

Finito di stampare nel mese di maggio 2006 presso la
tipografia Copygraphic di Roma.

Premessa	11
Il lavoro a tempo determinato	13
obiettivi della direttiva	15
decreto n. 368 e abolizione delle causali.....	16
CCNL Turismo e abolizione delle causali	18
ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo..	20
ragioni di carattere sostitutivo.....	22
sostituzioni nel settore turismo	26
cause di forza maggiore	28
termine per relationem	28
mancanza delle ragioni: conseguenze	29
forma del contratto.....	31
contenuti del contratto.....	32
periodo di prova	33
consegna del contratto.....	34
contratti occasionali di breve durata	34
divieti	36
misure di prevenzione degli abusi.....	38
proroga	40
prosecuzione del rapporto oltre il termine	44
successione dei contratti a termine	45
principio di non discriminazione	47
formazione	49
criteri di computo.....	50
informazioni.....	51
monitoraggio del mercato del lavoro	52
esclusione del lavoro temporaneo	53
esclusione dei rapporti a contenuto formativo	54
esclusione degli operai agricoli.....	54
esclusione dei lavoratori extra	55
esclusione dei dirigenti	55
esclusione dei lavoratori ortofrutticoli	56
conferma di discipline specifiche.....	57
lavoratori in mobilità.....	57
lavoratori anziani	58

sostituzione di dipendenti assenti.....	59
limiti quantitativi ed esenzioni.....	59
esenzione per l'avvio di nuove attività	61
esenzione dei contratti stagionali	62
stagionalità nel CCNL Turismo	63
esenzione per intensificazioni	67
esenzione per esecuzione di servizi definiti	69
ulteriori esenzioni	69
esenzione dei contratti di breve durata.....	70
limiti quantitativi nel CCNL Turismo.....	72
diritto di precedenza nella riassunzione	74
indicazioni operative sul diritto di precedenza	76
abrogazioni.....	78
sanzioni	79
prospettive di modifica	80
Il lavoro extra	83
evoluzione storica	84
condizioni di ammissibilità	88
finalità	89
campo di applicazione.....	90
rinvio alla contrattazione collettiva.....	91
individuazione degli speciali servizi	91
banqueting.....	95
straordinarietà e non prevedibilità.....	95
mansioni.....	99
durata del servizio	100
onere della prova.....	101
natura del rapporto di lavoro.....	102
retribuzione	105
adempimenti amministrativi	106
tenuta del libro matricola	106
comunicazione al lavoratore	108
comunicazioni ai Centri per l'impiego.....	113
comunicazione all'INAIL	120
prospetto paga	121
prelievo fiscale e contributivo.....	122

informazioni alle organizzazioni sindacali	122
relazioni con la disciplina del contratto a termine	122
Il lavoro intermittente.....	134
finalità	134
definizione	135
casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi oggettive.....	135
casi di ricorso al lavoro intermittente: i periodi predeterminati	138
casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi soggettive	139
divieti	139
forma del contratto.....	140
indennità di disponibilità.....	141
indennità di disponibilità ed assunzione per periodi predeterminati	143
temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata ..	144
rifiuto di rispondere alla chiamata	144
compatibilità con il lavoro a tempo determinato	145
cumulo con altri contratti di lavoro.....	146
principio di non discriminazione	146
computabilità	147
adempimenti amministrativi	147
comunicazione ai servizi per l'impiego	147
comunicazione all'INAIL	148
iscrizione nei libri aziendali	148
comunicazioni alle organizzazioni sindacali.....	148
contributi.....	149
versamento delle differenze contributive.....	149
prestazioni.....	150
agevolazioni contributive.....	153
regime fiscale dell'indennità di disponibilità.....	154
assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.....	155
il lavoro intermittente e la contrattazione collettiva.....	157
il lavoro intermittente e il mercato del lavoro nel settore turismo	157

Il lavoro a tempo parziale.....	159
definizione del lavoro a tempo parziale	159
tipologie di lavoro a tempo parziale.....	160
assunzione part time a tempo determinato	161
compatibilità con altre tipologie contrattuali	162
assunzione part time di lavoratori disabili	163
forma del contratto.....	163
contenuto del contratto.....	164
durata della prestazione lavorativa.....	166
le modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.....	167
lavoro supplementare	168
lavoro straordinario.....	171
clausole flessibili e clausole elastiche	172
part time e lavoro notturno.....	178
principio di non discriminazione	178
ferie	180
riduzione dell'orario di lavoro	180
periodo di computo.....	180
riproporzionamento dei trattamenti di malattia e di maternità	181
indennità economica di malattia	182
congedo di maternità.....	183
indennità economica di maternità	183
assegno per il nucleo familiare	185
indennità di disoccupazione	186
lavoratori studenti	188
criteri di computo.....	188
trasformazione del rapporto	190
diritto di precedenza.....	193
informazioni ai lavoratori	194
informazioni alle organizzazioni sindacali	195
certificazione dei rapporti part-time.....	195
adempimenti connessi all'assunzione	197
incentivi economici.....	198
calcolo dei contributi previdenziali.....	198
assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.....	199

Il lavoro ripartito	201
responsabilità	202
forma e contenuto del contratto	202
compatibilità con il lavoro a tempo parziale	203
compatibilità con il lavoro a tempo determinato	204
numero dei lavoratori interessati.....	204
sostituzioni e modificazioni della collocazione	204
sostituzioni da parte di terzi	205
impedimento dei lavoratori	205
informazioni al datore di lavoro.....	206
disciplina applicabile	206
principio di non discriminazione	206
riproporzionamento.....	207
diritti sindacali	207
dimissioni e licenziamento.....	208
assegno per il nucleo familiare	208
indennità di maternità e di malattia.....	209
indennità di disoccupazione.....	211
La somministrazione di lavoro.....	212
tipologie di somministrazione.....	213
soggetti abilitati alla somministrazione.....	216
utilizzatori	217
principio di solidarietà	218
divieto di somministrazione	218
poteri dell'impresa fornitrice e utilizzatrice.....	220
forma e contenuto del contratto di somministrazione...	221
tutele del lavoratore somministrato.....	224
adempimenti contributivi	227
trattamenti di famiglia.....	229
indennità di maternità e di malattia.....	230
indennità ordinaria di disoccupazione.....	230
attività sindacale	231
comunicazioni	231
criteri di computo dei lavoratori somministrati.....	232
sanzioni	232
Il riordino dei contratti a contenuto formativo	237

L'apprendistato	240
definizione	241
legge n. 196 del 1997	242
campo di applicazione.....	244
mansioni.....	245
limiti di età.....	247
limiti numerici all'assunzione	249
procedura per l'assunzione	250
visita medica preventiva	251
comunicazione al centro per l'impiego.....	255
autorizzazione all'assunzione	255
periodo di prova	256
durata del rapporto	256
cicli stagionali	258
obblighi dell'apprendista	262
obblighi del datore di lavoro	262
orario di lavoro.....	264
riposo settimanale e riposi intermedi	265
ferie	267
retribuzione	268
esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti	269
formazione	269
contenuti della formazione.....	270
obblighi del datore di lavoro connessi alla formazione	272
tutore aziendale	273
assenze dell'apprendista.....	276
struttura della contribuzione	276
assistenza e previdenza	277
malattia.....	278
disoccupazione	279
trasformazione del rapporto	279
conclusione del rapporto	281
attribuzione della qualifica professionale	282
riforma della scuola.....	283
percorsi scolastici e formativi	284

raccordo tra istruzione e formazione professionale	286
legge Biagi e riforma dell'apprendistato.....	286
espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione	288
apprendistato professionalizzante	290
apprendistato per l'acquisizione di un diploma	292
crediti formativi e repertorio delle professioni	293
Il contratto di inserimento	295
premessa.....	295
nozione.....	296
destinatari.....	297
attività oggetto del contratto e settori produttivi.....	298
limiti.....	299
progetto individuale di inserimento	300
sanzioni	301
l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004: finalità e contenuti.....	301
forma e durata del contratto di inserimento	303
durata	304
proroga.....	305
rapporto di lavoro.....	306
trasformazione del contratto	307
criteri di computo.....	308
inquadramento contrattuale.....	308
agevolazioni contributive.....	309
misura dell'agevolazione	310
lavoratrici residenti in particolari aree geografiche	313
I tirocini formativi e di orientamento	317
origini dell'istituto	318
praticantato.....	319
riconoscimento dei titoli di formazione	320
inserimento lavorativo dei disabili.....	320
lavoro dei detenuti	321
addestramento dei lavoratori stranieri.....	321
tirocinio ed alternanza tra scuola e lavoro	322
politiche attive del lavoro.....	322

disciplina attuale	323
nozione	324
figure chiave	326
promotore	326
soggetto ospitante	327
tirocinanti	328
tirocinanti stranieri	329
tutor e responsabile aziendale	329
convenzione	329
progetto formativo	330
durata del periodo di tirocinio.....	331
limiti quantitativi.....	332
limiti quantitativi per le attività stagionali	334
attività svolta dal tirocinante	335
durata giornaliera e settimanale del tirocinio	336
incompatibilità con il servizio civile.....	337
borse di studio	338
interruzione dello stage	338
crediti formativi	339
coperture assicurative.....	340
denuncia dell'infortunio.....	341
comunicazioni ai centri per l'impiego	341
denuncia nominativa degli assicurati	341
tirocini e collocamento dei disabili	342
regime fiscale delle somme percepite dai tirocinanti....	343
tirocinio e reddito familiare	344
incentivi fiscali.....	344
rimborso degli oneri.....	345
contratti a termine stipulati dopo i tirocini.....	346
Le guide degli alberghi.....	347

Premessa

Le risorse umane costituiscono il principale capitale dell'impresa alberghiera. L'uomo sarà sempre al centro del processo di erogazione del servizio turistico, attività svolta dalle persone per le persone.

Nel contempo, per cogliere tutte le opportunità connesse allo sviluppo dell'economia, per reagire tempestivamente ai mutamenti congiunturali, il Turismo ha bisogno, più di altri settori, di una reale flessibilità nell'impiego del lavoro.

Federalberghi da sempre propone un ripensamento in termini innovativi del rapporto tra impresa e lavoratore, abbandonando schemi e logiche ormai datati.

La nuova disciplina del rapporto di lavoro, così come risultante dalla riforma Biagi e dal CCNL Turismo, rappresenta un significativo passo in avanti nel cammino di semplificazione del contesto in cui operano le aziende del settore.

Abbiamo quindi ritenuto opportuno ricapitolare i tratti essenziali dei diversi istituti e fornire alcune note di commento, al fine di favorirne la proficua e corretta utilizzazione.

Allo stesso tempo, continueremo ad operare per sollecitare l'adozione di ulteriori miglioramenti della normativa, con l'obiettivo di rispondere con efficacia sempre maggiore alle esigenze delle imprese.

Bernabò Bocca
Presidente Federalberghi

Il lavoro a tempo determinato

di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido

Il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368¹, stabilisce i principi generali ed i requisiti minimi per la stipulazione di contratti a termine.

Il provvedimento semplifica il quadro normativo, abrogando e sostituendo pressoché integralmente la precedente disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato.

Le innovazioni non riguardano unicamente la legge in senso stretto. Anche le norme dei contratti collettivi di lavoro che, a partire dal 1987, avevano regolato la materia, risultano in massima parte superate o, comunque, da ridefinire alla luce della nuova disciplina.

Più che davanti ad una nuova legge ci troviamo quindi davanti ad un nuovo sistema, con la necessità di confrontarci con tutte le difficoltà connesse alla sua comprensione ed alla sua attivazione.

Né può essere dimenticato che il decreto legislativo n. 368, così come il confronto negoziale che lo ha partorito², trovano il proprio riferimento principale in una direttiva comunitaria³ che, a sua volta, recepisce integralmente un accordo sindacale stipulato dalle confederazioni europee.

1 in Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235

2 Avviso comune 4 maggio 2001

3 CE Direttiva Consiglio 28 giugno 1999 n. 1999/70 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, in Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 10 luglio 1999, n. L 175

Alle usuali difficoltà che accompagnano la interpretazione di una norma di nuova emanazione, si aggiunge una sfida del tutto nuova, connessa alla necessità di leggere secondo i criteri interpretativi tradizionali un articolato che, pur indossando l'abito della legge, resta "figlio" di una trattativa sindacale e di questa reca con evidenza tutti i tratti somatici.

In alcuni casi, laddove sono state apportate modifiche al testo concordato tra le parti sociali, appare più facilmente individuabile la volontà del legislatore. Tale volontà trova, a volte, esplicita argomentazione negli atti parlamentari.

Ulteriori utili segnali interpretativi si possono trarre dalla relazione governativa che accompagna il provvedimento nonché dalle differenze riscontrabili tra il testo iniziale della relazione e quello emendato in seguito al dibattito parlamentare.

La circostanza che anche la dottrina si sia accostata al tema con estrema cautela e non senza registrare rilevanti articolazioni di posizioni costituisce un'ulteriore prova della complessità della materia.

Anche per questo motivo, l'obiettivo che in questa sede ci proponiamo non può evidentemente essere quello di esaurire e risolvere il complesso degli interrogativi concernenti i vincoli e le opportunità recati dalla nuova disciplina.

Nelle pagine che seguono, sarà proposta una sintesi ragionata delle nuove disposizioni, segnalando per ciascun argomento le diverse interpretazioni che iniziano ad affacciarsi sulla materia ed operando gli opportuni rinvii alle fonti che possono agevolarne la lettura e la comprensione.

Saranno altresì riproposti gli orientamenti giurisprudenziali ed amministrativi che, pur formulati in vigenza della legge n.

230 del 1962, appaiono mantenere carattere di attualità, in ragione delle similitudini (o, in alcuni casi, dell'assoluta identità testuale) che emergono dal confronto tra la vecchia e la nuova normativa.

obiettivi della direttiva

La direttiva comunitaria affronta il tema del contratto a termine partendo dal presupposto che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro e i lavoratori.

Viene, peraltro, precisato che i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori e che rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni e attività atte a soddisfare sia i datori di lavoro sia i lavoratori.

Date tali premesse, viene stabilito un duplice obiettivo⁴:

- migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, si afferma che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi.

⁴ clausola 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

La direttiva fornisce un esempio di condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico⁵.

decreto n. 368 e abolizione delle causali

La novità principale dettata dal decreto n. 368 del 2001 è costituita dal fatto che non viene riproposta l'elencazione tassativa di casi in cui era consentita la stipula del contratto a tempo determinato.

Si tratta di un sostanziale ed apprezzabile ampliamento della facoltà di stipulare contratti a termine, con contestuale inversione della dinamica di valutazione, non più riferita alle singole attività ma alle esigenze organizzative aziendali.

Secondo una interpretazione ancora più estensiva, la legislazione non dovrebbe essere interpretata come un'estensione dei casi in cui il contratto a tempo indeterminato è ammissibile ma come un mutamento sostanziale di prospettiva, concretizzatosi addirittura nella trasformazione dell'eccezione in regola.

Dall'abrogazione dell'articolo 1 della legge n. 230 del 1962, che definiva l'eccezionalità del contratto a tempo determinato rispetto alla tipicità di quello a tempo indeterminato, si evincerebbe quindi l'equiparazione di status giuridico tra contratto a tempo indeterminato e contratto a tempo determinato.

⁵ clausola 2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

Occorre peraltro segnalare come entrambe le considerazioni sopra esposte (sulla parità di status giuridico e sulla trasformazione della eccezione in regola), inizialmente contenute anche nella relazione governativa che accompagnava lo schema di decreto, siano state successivamente espunte dal testo, a causa dei rilievi formulati in Parlamento in relazione al plateale contrasto con quanto affermato dalla direttiva comunitaria in tema di “forma comune” del rapporto di lavoro.

Da ultimo, è doveroso evidenziare come non siano mancati commenti negativi indirizzati alla tecnica legislativa che ha guidato la formulazione dell’articolo 1.

In particolare, è stato affermato che la norma aperta, pur apprezzabile per la maggiore capacità di “adeguamento della fattispecie legale nei confronti della varietà dei casi che si presentano nella realtà, è certamente più indefinita rispetto ad una definizione dettagliata”.

Con la conseguenza di aumentare l’incertezza del datore di lavoro e di “affidare al giudice, in modo molto più penetrante che in passato, il compito di verificare se il rapporto a termine sia o meno legittimo”⁶.

Secondo tale teoria, il legislatore “ha posto una sorta di regola del giustificato motivo di apposizione del termine, che lascia al giudice una amplissima discrezionalità nella valutazione circa la sussistenza o no della motivazione idonea in ciascun caso concreto, in sostanziale analogia con la disciplina del licenziamento individuale. E’ così come questa tecnica ha prodotto sul piano pratico il risultato di una

⁶ Relazione introduttiva del Seminario sulla nuova legge in materia di lavoro a termine, di Valerio Speciale, CESRI - LUISS, Roma, 22 ottobre 2001.

marcata rigidità della disciplina del licenziamento, è prevedibile che essa produrrà un risultato analogo anche nel campo dei contratti a termine”⁷.

Altrettanto interessanti (e più convincenti) appaiono le repliche a tale teoria, secondo cui “la nuova clausola generale svolge la stessa funzione liberalizzante, con la stessa cautela essenzialmente quantitativa, che era propria delle ipotesi di fonte collettiva ora eliminate. Il controllo del giudice sul rispetto della clausola generale deve quindi limitarsi a verificare l’effettiva sussistenza di una ragione oggettiva non arbitraria o illecita di utilizzazione del lavoro a termine, senza sindacare le scelte organizzative del datore di lavoro e senza pretendere l’inevitabilità del termine tipica delle sole occasioni temporanee di lavoro”⁸.

CCNL Turismo e abolizione delle causali

Il CCNL Turismo 19 luglio 2003 ha conferito attuazione a quanto previsto dal decreto legislativo n. 368 del 2001 in materia di lavoro a tempo determinato.

L’accordo abroga e sostituisce quasi integralmente il precedente impianto contrattuale, che era fondato sulla esplicita e tassativa indicazione dei casi in cui era consentita l’apposizione di un termine al contratto di lavoro.

Tra le norme non modificate, si segnala il comma 1 dell’articolo 73, concernente i contratti a termine e le

⁷ La nuova normativa del contratto a termine, di Pietro Ichino, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

⁸ La giustificazione del termine, di Antonio Vallebona, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

aziende di stagione, ai sensi del quale “fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente contratto”.

Tale formulazione determina un rinvio ricettizio a quanto previsto dal comma 1 dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001, secondo cui è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo e, nel contempo, ribadisce il contenuto delle intese nazionali ed europee che hanno consentito l'adozione del decreto stesso, ai sensi delle quali i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro.

Fermo restando il quadro normativo così delineato, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, hanno indicato alcune fattispecie che “rientrano” nei casi di legittima apposizione di un termine al contratto di lavoro, producendo un'elencazione “aperta”, che assume carattere orientativo, esemplificativo e non tassativo e, pertanto, non limita la facoltà di stipulare contratti a tempo determinato in presenza di ragioni diverse da quelle espressamente indicate.

L'esplicita indicazione di un insieme di casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, al cui interno sono state inserite le ipotesi di principale interesse per il settore turismo, offre un apprezzabile strumento operativo al datore di lavoro, riducendo l'area discrezionale entro cui il giudice potrebbe essere chiamato ad esprimersi per valutare, in ciascun caso concreto, la

sussistenza delle ragioni a fronte delle quali è consentita l'apposizione del termine.

ragioni di carattere tecnico, organizzativo e produttivo

Il comma 1 dell'articolo 1 consente l'apposizione di un termine alla durata del rapporto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

L'uso dei termini "tecnico, organizzativo e produttivo" sembra diretto a comprendere tutte le esigenze che trovino origine nel buon funzionamento dell'impresa⁹.

Devono sussistere dunque "motivazioni economiche in senso lato, connesse all'andamento della produzione, al tipo di organizzazione del lavoro e della attività produttiva, alle caratteristiche tecniche del processo e dei prodotti, con una esemplificazione che somiglia ad una categoria riassuntiva e rinvia ad una serie di casi"¹⁰.

E' stato addirittura affermato che "il legislatore, tenuto conto della genericità delle previsioni contenute al primo comma dell'articolo 1 del decreto, avrebbe potuto prevedere più semplicemente che l'imprenditore possa fare ricorso al termine in tutti i casi nei quali ne abbia necessità". Si deve pertanto ritenere che "il legislatore abbia inteso stabilire un nuovo tipo di rapporto tra il datore di lavoro ed il lavoratore consentendo al primo di individuare una causa qualsiasi di stipulazione del contratto a termine, tutte essendo parimenti degne di giustificarlo: ha posto però il solo limite della reale sussistenza di quella causa la quale potrà e dovrà essere

⁹ Confcommercio, nota 9 agosto 2001, n. 3296

¹⁰ Valerio Speciale, 2001, cit.

verificata dal lavoratore prima ed, eventualmente, dal giudice in un momento successivo”¹¹.

Secondo parte della dottrina, le ragioni economiche che giustificano l'apposizione del termine devono essere ricondotte alla categoria della temporaneità¹². In senso contrario, è stato affermato che “un primo passo verso la corretta interpretazione ... consiste nel rigettare le letture riduttive della lettera della legge, e segnatamente l'orientamento volto a riconoscere la legittimità dell'apposizione del termine soltanto in presenza di una occasione meramente temporanea di lavoro”¹³.

In termini esemplificativi, è stato prospettato il caso in cui il termine sia “determinato dall'acquisizione di specifiche commesse, dalla necessità di organizzare o riordinare un archivio, di effettuare un inventario, di procedere ad operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria, di accelerare i ritmi di produzione, in vista della scadenza di un termine di consegna di una determinata commessa, etc.”¹⁴. E' stato inoltre affermato che si può “in ogni caso ritenere che la formulazione dell'articolo 1 comprenda tutte le ipotesi già oggi ammissibili”¹⁵.

In questo senso, la dottrina ha affermato che la clausola generale “deve essere interpretata in modo da consentire almeno la stessa ampiezza di utilizzazione del lavoro a termine” (prevista in precedenza) “dovendosi escludere un

11 La giustificazione del termine, di Riccardo Atanasio, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001.

12 Valerio Speciale, 2001, cit.

13 Apposizione del termine, di Michele Tiraboschi, in Il nuovo lavoro a termine, a cura di Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2002.

14 Confindustria, nota 10 ottobre 2001.

15 Confcommercio, 2001, cit.

irrigidimento del sistema, certamente non voluto dal legislatore”¹⁶.

Inoltre, in alcuni casi, i confini delle ipotesi attuali vengono implicitamente ampliati mediante la formulazione adottata dall’articolo 10 del decreto n. 368 del 2001, che pur si riferisce all’esonero dai limiti quantitativi e non all’introduzione di nuove causali.

E’ stato tuttavia rilevato che solo per alcune delle fattispecie¹⁷ previste dai commi 7 e 8 dell’articolo 10 si può affermare pacificamente la piena legittimità¹⁸, mentre altre costituiranno legittime cause di apposizione del termine solo nella misura in cui rispecchino i requisiti previsti dall’articolo 1.

ragioni di carattere sostitutivo

I confini del campo di applicazione della norma risultano di più agevole individuazione nel caso delle ragioni di carattere sostitutivo.

In termini formali, tale categoria sembra rappresentare un genere a parte, la cui peculiarità è sottolineata dalla formulazione della norma, che distingue mediante la congiunzione “o” le ragioni di carattere sostitutivo dalle ragioni di carattere tecnico, produttivo ed organizzativo.

¹⁶ I requisiti sostanziali di ammissibilità del termine, di Antonio Vallebona, in La nuova disciplina del lavoro a termine, a cura di Luigi Menghini, Ipsoa, Milano, 2002.

¹⁷ tra queste, le esigenze sostitutive, i lavori stagionali, l’intensificazione di attività, l’esecuzione di un’opera o di un servizio definiti e predeterminati nel tempo, etc.

¹⁸ Valerio Speciale, 2001, cit.

In sostanza, la congiunzione finisce qui con l'assumere valore esplicativo o inclusivo e non disgiuntivo. Le ragioni di carattere sostitutivo sono infatti evidentemente connesse ad esigenze di carattere organizzativo e/o produttivo. In tal senso, la precisazione operata dal legislatore chiarisce uno dei possibili significati della categoria principale.

Per definire la portata innovativa della norma, appare utile operare un confronto con la normativa previgente, che consentiva l'apposizione del termine unicamente quando l'assunzione avesse luogo per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro¹⁹.

Una evidente novità dettata dal decreto legislativo n. 368 è data dal fatto che da oggi in poi la sostituzione potrà avvenire anche in relazione ad assenze che non comportino, per il lavoratore sostituito, il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Occorre inoltre domandarsi se l'assunzione a termine debba essere necessariamente connessa ad un'assenza in senso stretto, o se la ragione di carattere sostitutivo si possa realizzare anche in altri casi, quale ad esempio una diversa collocazione del sostituito che pur continua a prestare la propria opera in seno all'azienda²⁰.

Su un caso analogo si era espresso il Ministero del Lavoro in vigenza della legge n. 230 del 1962, precisando che il temporaneo distacco o comando di un lavoratore determina la temporanea vacanza del posto di lavoro, con conseguente

¹⁹ articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962

²⁰ un esempio classico è costituito dalla sostituzione del lavoratore in trasferta o missione.

possibilità di stipulare un contratto a termine in sostituzione²¹.

Nel medesimo senso si era orientata la giurisprudenza di legittimità, secondo cui la vacanza di un posto all'interno dell'organizzazione aziendale può verificarsi non solo nel caso in cui il lavoratore da sostituire debba sospendere totalmente la propria attività lavorativa, ma anche nel caso in cui questi, trovandosi nella temporanea impossibilità di svolgere compatibili con le sue condizioni, funga da causa determinante dell'assunzione del sostituto, chiamato a sopperire ad effettive esigenze aziendali sorte a seguito della suddetta vacanza²².

E' opportuno aggiungere che la sostituzione non deve necessariamente riguardare un solo lavoratore. Già in vigore della legge n. 230 la giurisprudenza sancì la legittima stipulazione di uno o più contratti a termine per sostituire, in tempi successivi, una pluralità di lavoratori²³.

Si ritiene altresì opportuno, al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, continuare ad indicare nel contratto di lavoro a termine il nome (o i nomi) del lavoratore sostituito, sulla falsariga di quanto a suo tempo richiesto dal Ministero del Lavoro²⁴.

Si ricorda che il datore di lavoro conserva il potere di adibire il sostituto alle mansioni che meglio si adattano alla sua capacità ed esperienza, ricorrendo in tutto o in parte ad altri

21 Ministero del Lavoro, lettera circolare 25 giugno 2001; nota 21 giugno 2001 prot. n. 5/26702/49/cot-a.

22 Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, in Foro italiano, 1995, I, 1152.

23 Cassazione 30 agosto 1986, n. 5324, in Giustizia civile, 1987, I, 100.

24 Ministero del Lavoro, nota 19 aprile 1963, n. 23462.

lavoratori per lo svolgimento delle mansioni proprie del lavoratore sostituito²⁵.

Il datore di lavoro può infatti legittimamente adibire il sostituto a mansioni diverse - comprese le mansioni inferiori - da quelle del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, senza che ciò abbia conseguenze in ordine all'apposizione del termine al contratto di lavoro²⁶.

Ricordiamo che la giurisprudenza ha ritenuto ammissibile una "sfasatura temporale" tra la durata dell'assenza e quella della sostituzione, nel senso che la durata del rapporto del lavoratore assunto a tempo determinato non deve necessariamente coincidere con quella dell'assenza del lavoratore sostituito.

In particolare, non è richiesta la coincidenza tra l'inizio dell'assenza del lavoratore sostituito e l'inizio del rapporto di lavoro del sostituto, atteso che il datore di lavoro non è obbligato a rimpiazzare immediatamente i lavoratori assenti; la mancanza di tale coincidenza costituisce pertanto un dato irrilevante ove non emerga un dimostrato intento fraudolento da parte del datore di lavoro. L'assunzione a termine deve quindi ritenersi legittima anche nel caso la sostituzione avvenga in un periodo successivo all'inizio dell'assenza²⁷.

25 Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in Orientamenti della giurisprudenza del lavoro, 1993, 1336; Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, cit.

26 Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in Orientamenti della giurisprudenza del lavoro, 1993, 336; Cassazione 7 novembre 1990, n. 10702, in Repertorio del Foro Italiano, 1990; Cassazione 23 febbraio 1987, n. 1919, in Orientamenti di giurisprudenza del lavoro, 1987, 393; Cassazione 8 aprile 1986, n. 2457, in Repertorio del Foro Italiano, 1986.

27 Cassazione 20 febbraio 1995, n. 1827, cit.; Cassazione 17 febbraio 1993, n. 1952, in Diritto e pratica del lavoro, 1993, 1013

Anche secondo il Ministero del lavoro, un modesto sfasamento tra l'inizio dell'assenza del sostituito e l'inizio del lavoro del sostituto non esclude di per sé la legittimità dell'assunzione a termine, qualora non sia dubbio che la necessità dell'assunzione è sorta proprio in relazione all'assenza del lavoratore sostituito. Nel caso di specie, il Ministero si era espresso in ordine alla possibilità di assumere un lavoratore a tempo determinato, prima dell'inizio dell'assenza del lavoratore da sostituire, per provvedere all'istruzione del sostituto ed al conseguente passaggio di consegne²⁸.

sostituzioni nel settore turismo

Il CCNL Turismo ha chiarito che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori²⁹, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

²⁸ Ministero del Lavoro, lettera circolare 16 novembre 1991, n. 5305

²⁹ articolo 76 CCNL Turismo 19 luglio 2003

Per tal via, si afferma esplicitamente la interpretazione secondo cui, nel nuovo regime introdotto dal decreto legislativo n. 368 del 2001, le assunzioni a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo:

- sono ammesse anche in relazione ad assenze che non comportino, per il lavoratore sostituito, il diritto alla conservazione del posto di lavoro, diversamente da quanto a suo tempo esplicitamente previsto dall'articolo 1 della legge n. 230 del 1962;

- non sono necessariamente connesse ad un'assenza in senso stretto e, pertanto, la ragione di carattere sostitutivo si realizza anche in altri casi, quale ad esempio una diversa collocazione del sostituito che pur continua a prestare la sua opera all'interno dell'azienda.

Le parti hanno inoltre stabilito che i contratti in argomento sono ammessi anche in relazione alla fase di affiancamento che precede e/o segue la sostituzione. In proposito, è stato precisato che il periodo di affiancamento non potrà avere durata eccedente la metà della durata della sostituzione. Ad esempio, nel caso di una sostituzione di durata pari a sei mesi, la fase relativa al passaggio di consegne non potrà eccedere la durata complessiva di tre mesi, comprensivi sia del periodo che precede la sostituzione, sia del periodo successivo alla stessa.

Nel precisare che le organizzazioni sindacali si sono dichiarate indisponibili ad affermare esplicitamente che le sostituzioni in argomento possono riguardare anche soggetti diversi dai lavoratori dipendenti, si segnala che la formulazione dell'accordo, che opera riferimento alla "sostituzione di lavoratori", nonché la lettera e lo spirito del decreto legislativo n. 368 del 2001, inducono a ritenere

ammissibile l'assunzione a tempo determinato anche per la sostituzione di lavoratori autonomi e parasubordinati.

L'accordo prevede, infine, che la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

cause di forza maggiore

Il CCNL Turismo chiarisce che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali³⁰.

Si tratta di una fattispecie non prevista dal decreto legislativo n. 368 del 2001, che è stata esplicitamente richiamata anche al fine di determinarne l'esclusione da limiti quantitativi.

termine per relationem

Il comma 2 dell'articolo 1 presenta una novità relativa alla esplicita indicazione della possibilità di individuare il termine "indirettamente".

Per tal via viene confermata la possibilità di stabilire un termine "per relationem", con riferimento, cioè, ad un evento futuro il cui verificarsi sia relativamente certo, ancorché se ne ignori il momento.

Tale possibilità era stata peraltro esplicitamente ammessa in via amministrativa già nella fase di prima applicazione della legge n. 230 del 1962, affermando che "il termine finale [...]

30 articolo 79 CCNL Turismo 19 luglio 2003

non deve necessariamente identificarsi con l'indicazione di una data futura e certa, proprio perché nella maggior parte dei casi non appare possibile prefissare una data certa di scadenza del contratto³¹.

Inoltre, la cassazione ha ammesso la possibilità di indicare un termine fisso finale in aggiunta al termine mobile collegato al rientro del lavoratore sostituito³².

mancanza delle ragioni: conseguenze

La legge n. 230 del 1962 stabiliva espressamente, per il caso di mancata giustificazione del termine, l'automatica conversione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Anche il decreto legislativo n. 368 del 2001 prevede tale sanzione, ma ne riferisce l'operatività solamente a due casi:

- l'illegittima prosecuzione del rapporto oltre il termine;
- la successione dei contratti nel tempo in assenza del prescritto intervallo.

La dottrina si pertanto è interrogata in ordine alla sorte del contratto a termine stipulato in assenza di una delle ragioni richieste dall'articolo 1 del decreto n. 368 del 2001.

Nel silenzio della legge, sembrerebbe dover trovare applicazione il principio generale di cui all'articolo 1418 del

31 Ministero del Lavoro, nota 19 aprile 1963, n. 23462

32 Cassazione, 7 agosto 2003, n. 11921

codice civile, che sancisce la nullità del contratto contrario a norma imperativa.

In proposito, occorre considerare che, ai sensi dell'articolo 1419, secondo comma, del codice civile, "la nullità di singole clausole non importa la nullità del contratto, quando le clausole nulle sono sostituite di diritto da norme imperative".

Pertanto, la nullità investirebbe solo il patto relativo al termine e il contratto di lavoro rimarrebbe valido, tramutandosi in contratto a tempo indeterminato³³.

Al riguardo, è da registrare anche la tesi suggestiva che prevede l'applicabilità del primo comma dell'articolo 1419 del codice civile, ai sensi del quale "la nullità parziale di un contratto o la nullità di singole clausole importa la nullità dell'intero contratto, se risulta che i contraenti non lo avrebbero concluso senza quella parte del suo contenuto che è colpita dalla nullità".

Pertanto se fosse comprovata la volontà ipotetica di non concludere il contratto senza il termine nullo, ne conseguirebbe la nullità dell'intero contratto. "Trattandosi di volontà negativa, questa volontà ipotetica può essere anche di un solo contraente, e quindi anche del solo datore di lavoro"³⁴. In termini operativi, e ferma restando la dovuta cautela, è quindi da valutare la opportunità di esprimere tale volontà all'interno del contratto individuale, affermando a chiare lettere il valore che le parti attribuiscono all'apposizione del termine.

³³ Si veda, in tal senso, Tribunale Firenze 10 febbraio 2005, in Guida al Lavoro, n. 38 del 2005, pagina 32

³⁴ Antonio Vallebona, 2001, cit.

forma del contratto

Il comma 2 dell'articolo 1 stabilisce che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.

Il concetto è ribadito dalla contrattazione collettiva, che prevede la necessità di specificare nella lettera di assunzione le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro³⁵.

Si continua³⁶ pertanto a richiedere la sussistenza di un vero e proprio contratto, cioè di un atto condiviso (e, nel caso di specie, sottoscritto) da entrambe le parti.

Ad esempio, il requisito della forma scritta non è soddisfatto nel caso in cui la previsione del termine sia contenuta solo nella proposta scritta formulata dal datore di lavoro, la quale non sia accettata dal lavoratore con atto munito anch'esso di forma scritta³⁷.

In senso analogo, è stata negata la possibilità che gli atti della procedura di avviamento inviati alle strutture pubbliche integrino i requisiti prescritti ai fini di cui trattasi³⁸.

Infine, è opportuno ricordare che, secondo una giurisprudenza consolidata, la redazione e la sottoscrizione

35 articolo 73 CCNL Turismo 19 luglio 2003

36 l'obbligo di forma scritta era già previsto dall'articolo 1 della legge n. 230 del 1962 e dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999

37 Cassazione, 16 ottobre 1986, n. 6076

38 Cassazione, 14 dicembre 2001, n. 15801

dell'atto devono essere anteriori o almeno contestuali all'inizio dell'attività lavorativa³⁹.

contenuti del contratto

Una sostanziale novità è costituita dalla necessità di indicare per iscritto le ragioni per le quali viene stipulato il contratto.

In proposito, è stato anzitutto “escluso che il termine finale possa essere desunto da un atto diverso da quello contenente le motivazioni dell'assunzione a tempo determinato”⁴⁰.

Secondo il Governo, “l'obbligo di indicare la motivazione oggettiva che giustifica l'apposizione del termine [...] letto nel quadro delle disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 1, costituisce una garanzia in qualche modo equivalente a quella costituita dalle causali elencate dalla legge n. 230 del 1962”⁴¹.

Appare chiaro, inoltre, che “il legislatore, con la disposizione in esame, ha inteso unificare le conseguenze dell'assenza tout court dell'apposizione scritta del termine rispetto a quella della mancata specificazione delle ragioni giustificative”⁴².

L'adempimento di tale obbligo, volto ad offrire al lavoratore le opportune garanzie, non può evidentemente risolversi in

39 Cassazione, 12 novembre 1993, n. 11173; Cassazione, 28 gennaio 1987, n. 832; Tribunale Salerno 7 maggio 2003

40 Valerio Speciale, 2001, cit.

41 Senato della Repubblica, XI Commissione permanente (Lavoro, Previdenza sociale), intervento dell'on.le Maurizio Sacconi, Sottosegretario Ministero Lavoro e Politiche Sociali, 1 agosto 2001

42 I requisiti formali, di Fiorella Lunardon, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

una mera espressione tautologica, quale la ripetizione del dettato di legge.

Il datore di lavoro, dopo aver indicato nel contratto individuale la ragione che ha determinato l'assunzione, dovrà porre attenzione a che, nel concreto svolgimento del rapporto, permanga la necessaria coerenza tra l'effettiva ragione e l'attività svolta dal lavoratore, avendo cura che tale collegamento permanga sino alla scadenza del contratto⁴³.

In proposito, è stato affermato che – per consentire un controllo effettivo – il datore di lavoro dovrà indicare in contratto le ragioni sottostanti l'apposizione del termine; ma non potrà fare semplice riferimento alle generiche declaratorie contenute nella norma di legge. L'imprenditore dovrà invece specificare quale tra le innumerevoli cause giustifichi l'apposizione del termine⁴⁴.

periodo di prova

La pattuizione di un periodo di prova è compatibile con la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo determinato⁴⁵.

Tuttavia, il patto di prova è stato ritenuto nullo nei casi in cui la sua durata coincide esattamente con la durata del contratto a termine⁴⁶.

E' inoltre importante ricordare che, qualora un lavoratore venga riassunto, entro il termine di due anni, con la stessa

43 Confindustria, 2001, cit.

44 Tribunale di Milano, sezione lavoro, 22 dicembre 2005

45 Cassazione, 27 novembre 1982, n. 6441

46 Tribunale Forlì 15 dicembre 2004 in Guida al Lavoro, n. 19 del 2005, pagina 46; Tribunale Torino 5 aprile 2005, in Guida al Lavoro, n. 31 del 2005, pagina 35

qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova⁴⁷.

consegna del contratto

Il comma 3 dell'articolo 1, nel confermare l'obbligo di consegnare al lavoratore copia dell'atto scritto, stabilisce che tale adempimento debba avvenire entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Secondo la dottrina, in assenza della consegna dell'atto scritto al lavoratore, "il datore di lavoro è soggetto alla più grave delle sanzioni, e cioè la conversione (del contratto a termine) in contratto a tempo indeterminato"⁴⁸.

contratti occasionali di breve durata

Il comma 4 dell'articolo 1 conferma che l'atto scritto non è necessario quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni lavorativi.

Anche in questo caso, è d'obbligo più di una precisazione.

Anzitutto, si evidenzia che l'esigenza dell'atto scritto può essere superata solo in presenza di due condizioni, che devono coesistere contemporaneamente: la durata del rapporto, "non superiore a dodici giorni", e la sua natura, "puramente occasionale".

⁴⁷ articolo 94 CCNL Turismo 19 luglio 2003

⁴⁸ Michele Tiraboschi, 2002, cit.

Un'ulteriore riflessione va rivolta alla circostanza che l'atto scritto, non va considerato un mero aggravio di carattere amministrativo, ma come uno strumento atto a conferire certezza al rapporto, che costituisce una forma di garanzia per entrambe le parti e, quindi, anche in favore del datore di lavoro⁴⁹.

In termini operativi è inoltre utile ricordare che, nella gran parte dei casi, il datore di lavoro è comunque tenuto a fornire al lavoratore un insieme di informazioni concernenti le condizioni applicabili al rapporto di lavoro⁵⁰.

Si ricorda, ancora, che il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola e, nel caso in cui non si applichi il contratto collettivo, la durata delle ferie, la periodicità della retribuzione, i termini del preavviso di licenziamento, nonché la durata normale giornaliera o settimanale di lavoro⁵¹.

49 tali considerazioni, qui formulate in relazione ai rapporti occasionali di durata non superiore a dodici giorni, sono ovviamente estensibili ai rapporti di lavoro esclusi dal campo di applicazione del decreto ai sensi dell'articolo 10 del decreto n. 368 del 2001

50 decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante "Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro", in Gazzetta Ufficiale 12 giugno 1997, n. 135

51 articolo 9 bis, comma 3, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, recante "Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale" in Gazzetta Ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, in Gazzetta Ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario

divieti

L'articolo 3 del decreto n. 368 del 2001 elenca i casi di espresso divieto di apposizione del termine, mutuando in buona parte la disciplina stabilita per il lavoro temporaneo⁵². Prima di passare all'elencazione dei divieti, si ritiene opportuno premettere come la tecnica legislativa adottata possa sottintendere e confermare il nuovo assetto assunto dal sistema, in virtù del quale si è reso necessario indicare espressamente non più le cosiddette causali specifiche che consentono l'apposizione del termine, ma i casi nei quali è vietata la stipulazione di tali contratti.

In senso opposto, è stato osservato che “la valutazione di conformità all'ordinamento di ipotesi di assunzione a termine si articola ora ... in una doppia verifica, positiva – la sussistenza delle ragioni produttive, sostitutive, organizzative e tecniche – e negativa – l'assenza di ipotesi di divieto”⁵³.

Non sarà consentito assumere a tempo determinato per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero⁵⁴.

Sarà altresì vietato l'uso dei contratti a termine nelle unità produttive che nei sei mesi precedenti siano state interessate da licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato⁵⁵. Tale divieto potrà essere superato dalla contrattazione collettiva⁵⁶.

52 articolo 1, comma 4, legge n. 196 del 1997

53 Divieti, di Giuseppe Mautone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

54 articolo 3, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 368 del 2001

55 articolo 3, comma 1, lettera b), decreto legislativo n. 368 del 2001

56 la norma opera riferimento agli “accordi sindacali”

In ogni caso, il divieto non opera se il contratto a termine è concluso per l'assunzione di lavoratori in mobilità⁵⁷, per la sostituzione di lavoratori assenti e per la stipula di contratti di durata iniziale non superiore a tre mesi.

A quest'ultimo proposito, merita evidenziare come la circostanza che sia stato espressamente operato riferimento alla durata "iniziale" induce a ritenere che il contratto, inizialmente stipulato per una durata non superiore a tre mesi, possa essere successivamente prorogato nel rispetto della disciplina generale della proroga.

Con riferimento ai casi di sostituzione di lavoratori assenti ed ai contratti di durata inferiore a tre mesi, appare opportuno ricordare che, per i lavoratori in mobilità, ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni⁵⁸.

Più in generale, la circostanza che il divieto di assunzione a termine sia collegato ai licenziamenti collettivi effettuati ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, induce a ritenere che il divieto stesso si applichi solo ai datori di lavoro assoggettati a tale legge, con esclusione quindi dei datori di lavoro non imprenditori o degli imprenditori con meno di sedici dipendenti⁵⁹.

57 ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, recante "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro", in Gazzetta Ufficiale 27 luglio 1991, n. 175, supplemento ordinario

58 articolo 8, comma 1, legge n. 223 del 1991

59 I divieti di contratto a termine, di Michele Miscione, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

È inoltre vietata l'assunzione a termine nelle unità produttive che abbiano fatto ricorso per una parte del personale alla cassa integrazione, sempre nel limite delle identità di mansioni ed anche perché i lavoratori sospesi avrebbero comunque la precedenza nel reinserimento, sia pure temporaneo, nell'unità interessata⁶⁰.

Da ultimo, si evidenzia il divieto di assunzione a termine nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 626 del 1994⁶¹.

misure di prevenzione degli abusi

La direttiva comunitaria⁶², al fine di prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, ha obbligato gli stati membri a definire una o più misure relative a:

- ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei contratti a termine;
- durata massima totale dei contratti a tempo determinato successivi;
- numero dei rinnovi dei suddetti contratti.

Il decreto legislativo n. 368 ha conferito attuazione pratica a tali principi disciplinando la prosecuzione dei contratti oltre il termine e la loro proroga, e limitando la possibilità di successione dei contratti nel tempo.

⁶⁰ articolo 3, comma 1, lettera c), decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁶¹ articolo 3, comma 1, lettera d), decreto legislativo n. 368 del 2001.

⁶² clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999.

La soluzione adottata consiste nella sostanziale riproposizione delle disposizioni già contenute nella legge n. 230 del 1962, come modificata dalla legge n. 196 del 1997. Le uniche modifiche di un certo rilievo hanno infatti riguardato la disciplina della proroga.

Tale soluzione si muove in coerenza con le citate prescrizioni comunitarie, che operano espresso riferimento ad eventuali norme “equivalenti” per la prevenzione degli abusi.

In tal senso si è espressa anche la Corte Costituzionale che, nel dichiarare inammissibile la richiesta di referendum popolare per l’abrogazione della legge 18 aprile 1962, n. 230, aveva affermato che l’ordinamento italiano risultava “anticipatamente conformato” agli obblighi derivanti dalla direttiva n. 70 del 1999.

Infatti, proprio la legge n. 230 del 1962 assoggettata a referendum, come risultante dalle successive modifiche e integrazioni, aveva “da molto tempo adottato una serie di misure puntualmente dirette ad evitare l’utilizzo della fattispecie contrattuale del lavoro a tempo determinato per finalità elusive degli obblighi nascenti da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in particolare circondando di garanzie l’ipotesi della proroga o del rinnovo del contratto e precisando i casi in cui il contratto prorogato o rinnovato si debba considerare a tempo indeterminato (articolo 2 della stessa legge)”⁶³.

63 Corte Costituzionale, 3 - 7 febbraio 2000, n. 41

proroga

Il comma 1 dell'articolo 4 stabilisce che il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, una sola volta e a condizione che la proroga sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

La formulazione, mutuata dal comma 1 dell'articolo 2 della legge n. 230 del 1962, se ne distingue per una marcata attenuazione delle condizioni che rendono possibile la proroga: non è più richiesta l'esistenza di esigenze contingenze ed imprevedibili; è venuto a cadere il riferimento alla eccezionalità della proroga; la durata massima della proroga non è più limitata alla durata del contratto iniziale.

Le ragioni che consentono la proroga non sembra debbano coincidere necessariamente con quelle che hanno inizialmente motivato la stipula del contratto. La legge si limita infatti a richiedere che il contratto prorogato abbia ad oggetto lo svolgimento della "stessa attività".

Tale formulazione è stata da alcuni interpretata nel senso di riferirsi alle stesse esigenze dell'impresa che hanno determinato l'assunzione originaria⁶⁴.

E' stato inoltre affermato che tali ragioni devono essere "sopravvenute rispetto" al momento della sottoscrizione iniziale del contratto a termine, in quanto "è la proroga che deve essere giustificata ed essa non può dirsi tale se le

⁶⁴ Disciplina della proroga, di Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

ragioni che richiedono una durata maggiore del contratto erano già presenti all'inizio"⁶⁵.

Secondo le prime indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, "fermo restando che la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, è possibile 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 purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all'articolo 1 del decreto"⁶⁶.

Più recentemente, la corte di Cassazione ha fornito indicazioni di segno diverso che, pur riferendosi alle disposizioni contenute nella normativa previgente, appaiono meritevoli di attenzione, anche tenuto conto del fatto che la legge n. 230 del 1962 e il decreto n. 368 del 2001 utilizzano sull'argomento una formulazione identica, sia pur nell'ambito di un differente contesto.

Nel giudizio di merito, il Tribunale aveva ritenuto che il concetto di "stessa" attività lavorativa fosse da intendersi riferito non alle mansioni bensì alla causa tipica del contratto a termine. Il datore di lavoro si era opposto a tale interpretazione, affermando che l'attività era rimasta "immutata" in quanto il lavoratore aveva continuato a svolgere le stesse mansioni (seppur nell'ambito di una diversa causale).

⁶⁵ Disciplina della proroga del contratto a tempo determinato, di Maria Giovanna Mattarolo, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

⁶⁶ Ministero del Lavoro, circolare 1 agosto 2002, n. 42, punto 8

La Cassazione ha ritenuto infondato il ricorso presentato dal datore di lavoro ed ha affermato che il concetto di “stessa attività lavorativa” assume una dimensione oggettiva, riferibile alla destinazione aziendale del lavoro, con particolare riferimento alle ipotesi che consentono l’apposizione del termine al contratto (attività stagionale, sostituzione, etc.). Poiché nell’ambito di questa oggettiva destinazione ben può il datore assegnare al lavoratore (nei limiti dell’articolo 2103 del codice civile) altre mansioni, che non mutano la natura del contratto, la “stessa attività lavorativa” non è riducibile alle mere specifiche contingenti mansioni del lavoratore, né alla lavorazione cui il dipendente era stato specificamente e contingentemente addetto⁶⁷.

La proroga deve essere consensuale e la manifestazione di volontà deve avvenire in un momento anteriore alla scadenza del termine inizialmente stabilito o, al più tardi, contestualmente alla scadenza stessa⁶⁸.

Anche se la giurisprudenza in passato ha affermato che, in assenza di una specifica previsione legislativa, la forma in cui deve essere prestato il consenso è libera⁶⁹, il ricorso alla forma scritta può costituire una forma di tutela per l’impresa, al fine di conferire certezza ai due elementi sopra indicati e cioè la sussistenza del consenso del lavoratore e la individuazione del momento in cui tale consenso è stato prestato.

La giurisprudenza ha inoltre precisato che il mero consenso del lavoratore, pur validamente dato, anche con l’intervento

⁶⁷ Cassazione, 16 maggio 2005 n. 10140

⁶⁸ Maria Giovanna Mattarolo, 2002, cit.

⁶⁹ Cassazione, 23 novembre 1988, n. 6305; Cassazione, 28 maggio 1990, n. 4939; Cassazione, 3 luglio 1990, n. 6796

delle organizzazioni sindacali, non è sufficiente a legittimare la proroga qualora manchino le condizioni sostanziali⁷⁰.

L'articolo 4, sempre al comma 1, stabilisce che la proroga è ammessa solo qualora la durata iniziale del rapporto sia inferiore a tre anni. Inoltre, la durata complessiva del rapporto prorogato (contratto iniziale più proroga) non potrà essere superiore ai tre anni.

E' quindi possibile stipulare anche contratti a termine di durata iniziale superiore a tre anni, fermo restando che - per tali rapporti di lavoro - non sarà ammessa la possibilità di proroga.

Il comma 2 dell'articolo 4 stabilisce che l'onere della prova relativa all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Anche in questo caso, si registra una differenza rispetto alla normativa previgente⁷¹, ai sensi della quale l'onere della prova era riferito sia all'eventuale temporanea proroga del termine sia alle condizioni che giustificano l'apposizione iniziale del termine.

Sul tema, sono peraltro da registrare le dichiarazioni rese in Parlamento dal Governo, secondo cui "l'onere di provare le ragioni oggettive che giustificano l'apposizione del termine, anche per il primo contratto di lavoro, deve certamente intendersi a carico del datore di lavoro"⁷².

70 Cassazione, 22 febbraio 1988, n. 1826

71 articolo 3, legge n. 230 del 1962

72 Senato della Repubblica, XI Commissione permanente (Lavoro, Previdenza sociale), intervento dell'on.le Maurizio Sacconi, Sottosegretario Ministero Lavoro e Politiche Sociali, 1 agosto 2001

Il medesimo concetto è stato ribadito nel “Libro bianco”, laddove si afferma che “in caso di contenzioso incomberà pur sempre sul datore di lavoro l’onere della prova della giustificatazza dell’assunzione a termine”⁷³.

Si ritiene, in ogni caso, che “debba essere la parte interessata a far valere il termine a doverne provare la giustificazione. Il soggetto onerato sarà quindi il datore di lavoro che intenda resistere in giudizio all’azione del lavoratore per la dichiarazione di nullità del termine, secondo la regola generale dell’articolo 2697 del codice civile [...] la soppressione della regola precedente non comporta quindi una modificazione in senso liberale come invece era probabilmente nelle intenzioni del legislatore”⁷⁴.

In proposito, occorre peraltro domandarsi se il legislatore, pur nella consapevolezza della regola generale, non abbia emendato la norma al fine di sottolineare il minor rilievo che, in virtù del nuovo assetto del sistema, assume la necessità di provare la sussistenza di una causa che giustifica l’apposizione del termine.

prosecuzione del rapporto oltre il termine

I commi 1 e 2 dell’articolo 5 regolano la prosecuzione del rapporto oltre il termine, confermando la disciplina già prevista dall’articolo 2, comma 2, della legge n. 230 del 1962, come modificato dall’articolo 12, comma 1, della legge n. 196 del 1997.

⁷³ Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia, cit., capitolo II.3.5

⁷⁴ Antonio Vallebona, 2001, cit.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

In proposito, ci si domanda se, ai fini del computo dei sei mesi, si debba operare riferimento alla durata iniziale del contratto o alla durata complessiva. Nel silenzio della legge, che pure in alcuni casi ha espressamente specificato il riferimento alla durata iniziale, sembra più corretto il riferimento alla durata complessiva⁷⁵.

successione dei contratti a termine

Già nel 1997, la prima riforma dei contratti a termine aveva abrogato la previsione secondo cui “il contratto di lavoro si reputa egualmente a tempo indeterminato quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere le disposizioni della presente legge”⁷⁶.

⁷⁵ nel medesimo senso indicato per i commi 1 e 2 dell'articolo 5 si ritiene debba essere affrontato anche il caso della successione dei contratti nel tempo e dell'intervallo minimo tra due contratti, disciplinato dal terzo comma dell'articolo 5

⁷⁶ articolo 2, comma 2, legge n. 230 del 1962

Il comma 3 dell'articolo 5 conferma il sistema dettato dalla legge n. 196 del 1997, stabilendo che, qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Tale formulazione colma una lacuna presente nel testo dell'articolo n. 2 della legge n. 230 del 1962, che operava riferimento ai contratti di durata "inferiore o superiore" a sei mesi, tralasciando il caso dei contratti di durata esattamente pari a sei mesi. Per il resto, la norma non presenta alcuna novità.

Appare opportuno ricordare che, in vigenza della precedente normativa, la giurisprudenza aveva affermato che il momento al quale va riferito il termine tra un contratto ed un altro coincide con la data di stipulazione del nuovo contratto e non con la eventuale data, successiva, di inizio della prestazione⁷⁷.

Il comma 4 dell'articolo 5, nel ribadire che quando si tratti di due assunzioni successive a termine, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto, precisa che per assunzioni successive si intendono quelle effettuate "senza alcuna soluzione di continuità".

Viene per tal via emendato uno degli aspetti del "pacchetto Treu" che avevano costituito oggetto di maggiori critiche⁷⁸,

⁷⁷ Cassazione, 22 giugno 1984, n. 695

⁷⁸ si veda, ad esempio, "La miniriforma del contratto a termine", di Massimo Viceconte, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 1997, 2040: "A parer nostro la formulazione dell'ultima parte dell'articolo 12 della

richiedendo l'intervento di un chiarimento amministrativo che oggi viene integralmente recepito dalla legge⁷⁹.

Anche in questo caso, può essere utile ricordare il contenuto di una indicazione formulata dalla Cassazione in relazione alla legge n. 230 del 1962. La sentenza ha riguardato il caso di una lavoratrice assunta con sette distinti contratti di lavoro a tempo determinato, ogni volta per la sostituzione di lavoratrici assenti per maternità, senza che venisse rispettato l'intervallo minimo tra un contratto ed un altro. In proposito, è stato chiarito che la trasformazione del contratto a tempo indeterminato non opera in caso di pluralità di contratti stipulati con il medesimo lavoratore per la sostituzione di uno o più lavoratori legittimamente assenti, con indicazione di nome del lavoratore da sostituire e ragioni della sostituzione ai sensi dell'articolo 1, lettera b) della legge n. 230 del 1962. Secondo la Cassazione, infatti, i diversi contratti "assumono autonoma e separata entità verticale, in senso giuridico, tale da escludere interferenze tra i contratti stessi nella loro parallela applicazione in ogni fase della loro esecuzione e riflessi sulle limitazioni e sulle nullità, di cui all'articolo 2 della legge n. 230 del 1962"⁸⁰.

principio di non discriminazione

Uno degli obiettivi principali della direttiva comunitaria in materia di contratti a termine consisteva nel migliorare la

legge n. 196 del 1997 rappresenta uno dei più emblematici esempi di cattiva tecnica legislativa degli ultimi anni"

⁷⁹ Ministero del Lavoro, circolare 28 novembre 1997, n. 153

⁸⁰ Cassazione, 4 febbraio 1999, n. 990

qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione⁸¹.

L'obiettivo di carattere politico è stato poi tradotto in pratica affermando che i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive⁸².

In proposito, l'articolo 6 del decreto n. 368 reitera, senza sostanziali modificazioni, il contenuto dell'articolo 5 della legge n. 230 del 1962.

Pertanto, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, in proporzione al periodo lavorativo prestato e sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto, la nuova dizione prende il luogo del "premio di fine lavoro" già previsto dal secondo comma dell'articolo 5 della legge n. 230 del 1962. La nuova formulazione, non sembra quindi aggiungere nulla di rilevante a quanto già affermato dalla dottrina e dalla giurisprudenza⁸³.

Per lavoratore comparabile si intende quello "inquadrate nello stesso livello" in forza dei criteri di classificazione

81 clausola 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

82 clausola 4, paragrafo 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

83 Cassazione, 11 gennaio 1988, n. 72

stabiliti dalla contrattazione collettiva. Si nota, in proposito, una distinzione rispetto al testo della direttiva, che opera riferimento ad un lavoratore “addetto a lavoro/occupazione identico o simile”⁸⁴.

E’ stato peraltro evidenziato come sembri “ragionevole ritenere che, ove siano previsti trattamenti specifici soltanto per alcune delle qualifiche ricomprese sul livello, il confronto vada effettuato con lavoratori di pari qualifica”⁸⁵.

formazione

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro⁸⁶.

In buona sostanza, la norma reitera quanto già previsto dalla normativa di carattere generale, ai sensi della quale il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni⁸⁷.

E’ demandata invece alla contrattazione collettiva nazionale⁸⁸ la possibilità di prevedere modalità e strumenti

84 clausola 3, paragrafo 2 dell’accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

85 La disciplina dello svolgimento del rapporto a termine, di Giancarlo Perone, in Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”, Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001

86 articolo 7, comma 1, decreto legislativo n. 368 del 2001

87 articolo 22, comma 1, decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626

88 la norma opera riferimento ai “contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi”

diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale⁸⁹.

In proposito, la direttiva comunitaria affermava, in termini ancor più generici e meno impegnativi, che “nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione ...”⁹⁰.

Il CCNL Turismo affida alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili al perseguimento dei fini suddetti⁹¹.

criteri di computo

L'articolo 8 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'articolo 35 dello Statuto dei lavoratori⁹², i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

Oltre questa durata, i contratti a termine saranno quindi computabili ai fini raggiungimento della soglia dei quindici dipendenti indispensabile per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, le assemblee, i referendum, il trasferimento dei dirigenti di rappresentanze sindacali, i permessi per i dirigenti sindacali, il diritto di affissione, i locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

⁸⁹ articolo 7, comma 2, decreto legislativo n. 368 del 2001

⁹⁰ clausola 6, paragrafo 2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

⁹¹ articolo 83 CCNL Turismo 19 luglio 2003

⁹² legge 20 maggio 1970, n. 300

La novità, mutuata dalla nuova disciplina del collocamento dei disabili⁹³, viene individuata a questo specifico fine, ma “è plausibile ritenerla parametro equilibrato, cui riferirsi anche in altri casi nei quali occorre stabilire il normale organico aziendale”⁹⁴.

Non è specificato se debba applicarsi anche in questo caso il criterio previsto per il collocamento dei disabili, ai sensi del quale il limite temporale di nove mesi deve intendersi riferito al complesso delle giornate lavorative effettivamente prestate nell’anno solare⁹⁵.

Merita infine ricordare come l’orientamento maggioritario abbia sin qui operato riferimento al concetto di normale occupazione e cioè al livello dimensionale dell’impresa necessario per soddisfare le normali esigenze produttive⁹⁶.

informazioni

Il comma 1 dell’articolo 9 del decreto legislativo n. 368 del 2001 stabilisce che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell’impresa, in modo da garantire

93 articolo 4, comma 1, legge 12 marzo 1999, n. 68, recante “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario

94 Giancarlo Perone, 2001, cit.

95 articolo 3, comma 6, decreto presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, “Regolamento di esecuzione per l’attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”, in Gazzetta Ufficiale 18 novembre 2000, n. 270

96 Cassazione, 18 aprile 1990, n. 5038; Cassazione, 29 luglio 1998, n. 7448

loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori⁹⁷.

Il CCNL Turismo⁹⁸, cogliendo uno spunto fornito dalla direttiva comunitaria n. 70 del 1999, stabilisce che le informazioni di cui sopra possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento, così come previsto dalla direttiva comunitaria. In alternativa a tale modalità, le informazioni possono essere fornite presso l'ente bilaterale territoriale competente.

L'accordo prevede inoltre che, in relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza. La norma, evidentemente, impegna il datore di lavoro ad esaminare le candidature avanzate dai lavoratori a tempo determinato, ma non realizza, in alcun modo, un diritto di priorità in capo ai lavoratori di cui trattasi.

monitoraggio del mercato del lavoro

Il comma 2 dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 368 del 2001 stabilisce che i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende⁹⁹.

97 clausola 6, paragrafo 1 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

98 articolo 82 CCNL Turismo 19 luglio 2003

99 clausola 7, paragrafo 3 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

Sul punto, il CCNL Turismo¹⁰⁰ prevede una comunicazione riepilogativa quadrimestrale, mentre in precedenza era prevista sia una comunicazione in relazione a ciascuna singola assunzione a tempo determinato, da effettuarsi entro cinque giorni, sia una comunicazione riepilogativa annuale.

E' stato, inoltre, precisato che il datore di lavoro può effettuare tale comunicazione per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato. Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale potrà attivare un servizio di domiciliazione di tali comunicazioni.

Viene, infine, confermata la dichiarazione da esibire agli organi del collocamento, dalla quale risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro. Tale disposizione deve essere letta anche in raccordo con quanto disposto all'articolo 2 del CCNL Turismo in tema di inscindibilità delle norme contrattuali e con quanto recentemente previsto in materia di integrale applicazione dei contratti dall'articolo 10 della legge n. 30 del 2003.

esclusione del lavoro temporaneo

In conformità a quanto stabilito dalla direttiva comunitaria, sono esclusi dal campo di applicazione del decreto¹⁰¹ i

¹⁰⁰ articolo 85 CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹⁰¹ articolo 10, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 368 del 2001

contratti di lavoro temporaneo (cosiddetto lavoro interinale)¹⁰².

esclusione dei rapporti a contenuto formativo

Similmente esclusi sono i contratti a contenuto formativo (contratti di formazione e lavoro, apprendistato), anche se non costituiscono rapporto di lavoro in senso stretto (tirocini, stage)¹⁰³.

In questo caso, il legislatore si è avvalso di una facoltà attribuitagli dalla direttiva, che consentiva di escludere dal campo di applicazione i rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato nonché contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici ¹⁰⁴.

esclusione degli operai agricoli

Il comma 2 dell'articolo 10 prevede l'esclusione dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato.

La norma recupera l'esclusione dei salariati fissi dell'agricoltura, già esplicitamente prevista dall'articolo 6

¹⁰² si veda, in proposito, il preambolo dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, laddove si afferma che "Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato, ad eccezione di quelli messi a disposizione di un'azienda utilizzatrice da parte di un'agenzia di lavoro interinale. È intenzione delle parti considerare la necessità di un analogo accordo relativo al lavoro interinale."

¹⁰³ articolo 10, comma 1, lettere b) e c), decreto legislativo n. 368 del 2001

¹⁰⁴ clausola 2, paragrafo 2 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999

della legge n. 230 del 1962, e ne ripropone esplicitamente l'interpretazione estensiva già affermata dalla giurisprudenza di legittimità¹⁰⁵.

esclusione dei lavoratori extra

Il comma 3 dell'articolo 10 prevede espressamente che siano esclusi dal campo di applicazione del decreto i cosiddetti lavoratori extra del settore turismo, ai quali è dedicata ampia attenzione in un altro capitolo di questo volume.

esclusione dei dirigenti

Anche i dirigenti sono esclusi dal campo di applicazione del provvedimento, salvo per quanto concerne le previsioni di cui all'articolo 6 (principio di non discriminazione) e all'articolo 8 (criteri di computo).

Tale ultima specificazione detta una disciplina "ulteriore ed innovativa rispetto a quella precedente, con la conseguenza che il dirigente - il cui contratto a termine sia di durata superiore a nove mesi - sarà computato tra i dipendenti ai fini di cui all'articolo 35 della legge n. 300 del 1970"¹⁰⁶.

Vengono inoltre reiterate le disposizioni già previste dall'articolo 4 della legge n. 230 del 1962, in base alle quali è consentita la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato, purché di durata non superiore a cinque anni, con i dirigenti, i quali possono comunque recedere da essi

¹⁰⁵ Cassazione, sezioni unite, 13 gennaio 1997, n. 265

¹⁰⁶ Esclusioni dal campo di applicazione della disciplina generale, di Giacinto Favalli, in Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato", Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001

trascorso un triennio e osservata la disposizione dell'articolo 2118 del codice civile.

Un elemento di novità è costituito dalla soppressione di due aggettivi contenuti nella legge n. 230 del 1962 che limitavano la operatività di tali disposizioni ai dirigenti "amministrativi e tecnici".

Da ricordare la possibilità, affermata dalla giurisprudenza in vigenza della legge n. 230 del 1962, di prorogare il contratto a termine con i dirigenti senza che debbano ricorrere particolari presupposti¹⁰⁷.

esclusione dei lavoratori ortofrutticoli

Una novità è costituita dal comma 5 dell'articolo 10, che prevede l'esclusione dei rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli.

In questo caso, il legislatore ha evidentemente perseguito l'obiettivo di una sorta di equiparazione tra il commercio ortofrutticolo e l'agricoltura, in considerazione degli evidenti collegamenti operativi esistenti tra la fase di produzione e di raccolta dei prodotti ortofrutticoli e la fase, immediatamente successiva, di distribuzione.

Tale interpretazione è confortata da un precedente analogo, concernente la materia previdenziale. Si tratta dell'articolo 4

¹⁰⁷ Cassazione, 11 luglio 1979, n. 4017; Cassazione, 28 novembre 1991, n. 12741; contra, Cassazione 17 agosto 1977, n. 3773

del decreto legislativo n. 173 del 1998¹⁰⁸, ai sensi del quale sono assicurati quali lavoratori agricoli gli operai a tempo determinato ed indeterminato assunti da imprese che effettuano la raccolta di prodotti agricoli, per svolgere attività di raccolta nonché di cernita, pulitura ed imballaggio di prodotti ortofrutticoli. Conseguentemente, per tali imprese non è più richiesto, ai fini dell'inquadramento nel settore previdenziale agricolo, il rapporto di connessione, complementarietà ed accessorietà delle suddette attività con le lavorazioni propriamente agricole¹⁰⁹.

conferma di discipline specifiche

Il comma 6 dell'articolo 10 afferma espressamente la permanenza in vita di particolari tipologie di contratti a termine sorretti da specifiche agevolazioni contributive, di seguito indicate.

lavoratori in mobilità

Restano in vigore le discipline specifiche relative ai contratti a termine di durata non superiore a dodici mesi stipulati con i lavoratori in mobilità¹¹⁰.

E' utile ricordare come a suo tempo sia stato precisato che la norma, al fine di incentivare il reimpiego di questa categoria di lavoratori, "configura una ulteriore fattispecie di

108 decreto legislativo 30 aprile 1998, n. 173, recante "Disposizioni in materia di contenimento dei costi di produzione e per il rafforzamento strutturale delle imprese agricole", in Gazzetta Ufficiale 5 giugno 1998, n. 129

109 Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, circolare 9 ottobre 1998, n. 212

110 articolo 8, legge n. 223 del 1991

apposizione lecita di un termine, aggiuntiva rispetto a quelle previste dalla legge 230 del 1962”¹¹¹.

In questi casi, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti. Inoltre, nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi.

Nei fatti, si può quindi godere dei benefici contributivi al massimo, per n. 51 settimane di contratto a termine cui si aggiungono n. 52 settimane a decorrere dalla trasformazione del rapporto¹¹².

lavoratori anziani

Allo stesso modo, è confermata la disciplina dell’assunzione a termine prevista per i lavoratori anziani che, avendo maturato i requisiti di età e di contribuzione per il diritto alla pensione di anzianità, rinuncino all’accredito contributivo relativo all’assicurazione generale obbligatoria IVS¹¹³.

A tal fine i lavoratori devono impegnarsi a posticipare l’accesso al pensionamento, e stipulare con il datore di lavoro un contratto di lavoro a tempo determinato di almeno due anni (ovvero fino al compimento dell’età pensionabile di

111 Ministero del Lavoro, circolare 23 aprile 1992, n. 55

112 Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, messaggio 8 gennaio 1998, n. 3558

113 articolo 75, legge 23 dicembre 2000, n. 388, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001)”, in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2000, n. 302, supplemento ordinario n. 219/L

vecchiaia qualora intervenga prima della scadenza del biennio)¹¹⁴.

sostituzione di dipendenti assenti

Infine, il comma 6 dell'articolo 10 afferma che restano in vigore le disposizioni concernenti la sostituzione di dipendenti assenti per congedi di maternità, paternità e parentali¹¹⁵.

Tali disposizioni stabiliscono che l'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio dell'astensione, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva¹¹⁶.

Inoltre, alle aziende con meno di venti dipendenti ed alle aziende in cui operano lavoratrici autonome, è concesso uno sgravio contributivo per l'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in astensione¹¹⁷.

limiti quantitativi ed esenzioni

L'ampliamento dei casi in cui è consentito ricorrere ai contratti a termine trova un temperamento nel rinvio alla

114 Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, circolare 30 maggio 2001, n. 118

115 articolo 10, legge 8 marzo 2000, n. 53, come modificato dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 recante il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", in Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, Supplemento Ordinario

116 articolo 4, comma 2, decreto legislativo n. 151 del 2001, cit.

117 articolo 4, commi 3, 4 e 5, decreto legislativo n. 151 del 2001, cit.

contrattazione nazionale¹¹⁸ per la individuazione dei limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato¹¹⁹.

Occorre peraltro sottolineare come tale rinvio abbia carattere di eventualità, essendo rimessa alla autonomia contrattuale ogni decisione in ordine alla opportunità di introdurre limiti quantitativi.

Nella stessa sede, potrà inoltre essere valutato se assegnare a tali limiti una misura uniforme o differenziarne la misura in relazione a diverse fattispecie.

In ogni caso, i limiti quantitativi sono riferibili unicamente ai contratti stipulati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, e - pertanto - sono direttamente esclusi da limiti quantitativi i contratti a termine conclusi in base a diverse discipline quali, ad esempio, quelle indicate al comma 6 dell'articolo 10¹²⁰.

Una interessante novità rispetto all'attuale formulazione dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 è costituita dal fatto che tali limiti non debbono necessariamente essere espressi in misura percentuale rispetto al numero degli assunti a tempo indeterminato.

Si tratta di un'innovazione che recepisce le soluzioni adottate negli anni scorsi dalla contrattazione collettiva del settore turismo¹²¹, con specifico riferimento ai casi in cui il

118 la norma opera riferimento ai "contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi"

119 Confcommercio, 2001, cit.

120 Confindustria, 2001, cit.

121 si veda, da ultimo, l'articolo 77 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

rapporto percentuale rispetto ad un organico stabile risultava di fatto inapplicabile o di scarso significato¹²².

Sono stati inoltre previsti dei vincoli espliciti alla facoltà di intervento da parte della contrattazione. Ciò anche al fine di evitare che i contratti limitassero il ricorso ai contratti a termine nei casi in cui, già in precedenza, non era previsto alcun limite quantitativo.

Saranno infatti in ogni caso esenti da limiti quantitativi i contratti conclusi per ragioni di carattere sostitutivo nonché alcune ulteriori tipologie di contratti, che costituiscono oggetto di specifica trattazione nei paragrafi successivi.

esenzione per l'avvio di nuove attività

Non sono soggetti a limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività¹²³.

L'espressione consente di riferirsi non solo alla nascita di nuove aziende o unità produttive ma anche di avvio di iniziative innovative, anche di carattere organizzativo, all'interno di realtà già esistenti¹²⁴.

Tale esclusione può essere attivata solo dopo che la contrattazione collettiva¹²⁵ abbia stabilito la durata massima di tali contratti, eventualmente anche in misura non uniforme

122 ad esempio, aziende a conduzione familiare o aziende stagionali.

123 articolo 10, comma 7, lettera a), decreto legislativo n. 368 del 2001

124 Confcommercio, cit.

125 la norma opera riferimento ai "contratti collettivi nazionali di lavoro", senza ulteriori specificazioni

con riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici.

Per il settore Turismo, i contratti a tempo determinato instaurati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non oltre i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro mesi dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale¹²⁶.

esenzione dei contratti stagionali

Sono esclusi da limiti quantitativi anche i contratti conclusi per ragioni di stagionalità. Il legislatore ha ritenuto opportuno precisare che le ragioni di stagionalità "comprendono" (e, quindi, non esauriscono) le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963 e successive modificazioni¹²⁷.

Si deve pertanto ritenere che il termine stagionalità designi oggi una fattispecie più ampia rispetto all'elencazione tassativa operata in attuazione della legge n. 230 del 1962.

Resta peraltro inequivocabilmente confermato che le attività stagionali già individuate dalla precedente disciplina continueranno ad essere esenti da limitazioni quantitative.

¹²⁶ articolo 75 CCNL Turismo 19 luglio 2003

¹²⁷ articolo 10, comma 7, lettera b), decreto legislativo n. 368 del 2001

stagionalità nel CCNL Turismo

Il CCNL Turismo ribadisce 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.

Inoltre, l'accordo prevede che si considerano 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.

Al fine di agevolare la interpretazione e l'applicazione delle clausole suddette, si forniscono, di seguito, alcune indicazioni.

Il Ministero del Lavoro, con circolare 1 agosto 2002, n. 42, 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 continuativi. 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, con la circolare n. 136 del 25 luglio 2003, ai sensi della quale "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".

Si tratta ora di precisare quali attività, oltre a quelle già espressamente indicate dalla previgente normativa, integrano 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 potrebbe 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.

Sul punto, è peraltro doveroso considerare le considerazioni espresse nel corso delle trattative dalle organizzazioni sindacali, che hanno tenuto a ricordare come a il limite dei settanta giorni fosse stato a suo tempo individuato tenendo conto della durata del periodo di ferie (ventisei giorni per anno), dei permessi orari retribuiti (centoquattro ore per anno, pari a non meno di tredici giorni) e dei riposi di conguaglio e del recupero delle prestazioni lavorative eccedenti il normale orario che frequentemente si rendono necessari in seno alle aziende stagionali.

In proposito, le organizzazioni sindacali, pur accettando di sottoscrivere un accordo innovativo, hanno espresso a chiare lettere la preoccupazione che la genericità della nuova formulazione possa alimentare forme di contenzioso in relazione all'attribuzione della qualifica di azienda di

stagione ad attività che non abbiano, nella sostanza, effettivo carattere di stagionalità e si sono riservate di contestare e contrastare eventuali applicazioni improprie delle intese raggiunte.

Sempre in tema di aziende di stagione, una ulteriore novità è costituita dal fatto che l'accordo 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. Sul punto, merita ricordare come il riferimento al periodo di inattività fosse stato a suo tempo introdotto su indicazione del Consiglio di Stato, secondo cui 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.

Conseguentemente, anche in considerazione della circostanza che la situazione di fatto in cui versano le aziende possa, in alcuni casi, indurre dubbi in merito alle modalità di applicazione delle disposizioni in argomento e/o indurre opposizioni da parte delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti hanno comunque ritenuto opportuno indicare esplicitamente una ulteriore fattispecie di legittima apposizione del termine al rapporto di lavoro, menzionando esplicitamente le intensificazioni stagionali in seno alle aziende ad apertura annuale.

esenzione per intensificazioni

Egualemente esclusi da limiti quantitativi sono i contratti conclusi per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno¹²⁸.

Anche in questo caso, è utile il raffronto con la disciplina precedente, che prevedeva l'assunzione a termine, previa autorizzazione della direzione provinciale del lavoro, "quando si verifici, in determinati periodi dell'anno, una necessità di intensificazione dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico"¹²⁹.

Mentre in precedenza la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato in tali ipotesi era subordinata all'autorizzazione dell'organo amministrativo, sentite le organizzazioni sindacali, nel nuovo contesto la individuazione dei periodi dell'anno di cui trattasi è rimessa alla autonomia delle parti.

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso e di consentire alle imprese di operare in condizioni di certezza, il CCNL Turismo¹³⁰ ha chiarito che rientrano nei casi di legittima opposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

¹²⁸ articolo 10, comma 7, lettera c), decreto legislativo n. 368 del 2001

¹²⁹ articolo 1, decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876 e successive modifiche ed integrazioni

¹³⁰ Articolo 78 CCNL Turismo 19 luglio 2003

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Per quanto riguarda le festività si è avuto cura di specificare che le stesse comprendono sia le ricorrenze civili (ad esempio, la festa del lavoro, l'anniversario della liberazione, la festa della Repubblica) sia quelle religiose (Natale, Capodanno, Pasqua, etc), siano esse di rilevanza nazionale o estera, per tener conto anche della domanda turistica espressa da altri Paesi.

La formulazione adottata è tale da consentire gli opportuni adattamenti alle specifiche esigenze.

Analogamente, è stata adottata una formulazione generica e quindi flessibile anche in relazione alle manifestazioni ed alle iniziative promozionali e commerciali.

Una particolare notazione deve essere infine dedicata alle intensificazioni stagionali e/o cicliche, definizione con la quale si è voluto evidentemente indicare tutte le intensificazioni che si ripetono ad intervalli regolari, non necessariamente connesse al succedersi delle quattro stagioni dell'anno ed alle relative variazioni climatiche e meteorologiche.

A fronte di tale ampia possibilità di ricorso ai contratti a termine per intensificazione, è stato previsto che l'azienda, nell'ambito delle informazioni da rendere periodicamente alle rappresentanze dei lavoratori, conferisca una specifica evidenza ai contratti in argomento.

esenzione per esecuzione di servizi definiti

Sono esclusi da limitazioni quantitative anche le assunzioni effettuate per l'esecuzione di un'opera e di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale.

In questo caso, viene riproposto senza alcuna modificazione il testo dell'articolo 1, comma 1, lettera c) della legge n. 230 del 1962 e si ha quindi riguardo unicamente a fattispecie che erano già completamente escluse da limiti quantitativi.

ulteriori esenzioni

Sono parimenti esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

- a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage;
- allo scopo di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;
- con lavoratori di età superiore ai 55 anni.

E' dubbio¹³¹ se il legislatore abbia inteso, per tal via, introdurre un nuovo insieme di causali, di carattere "soggettivo", fondate per l'appunto sulle caratteristiche dei soggetti da assumere, al pari di quanto a suo tempo stabilito per i lavoratori in mobilità¹³². Se così fosse, l'assunzione dei soggetti sopra indicati, oltre ad essere esente da limiti

¹³¹ in senso negativo, Valerio Speciale, cit. secondo cui l'assunzione a termine dei soggetti in questione non sarà di per sé legittima, ma richiederà la sussistenza delle ragioni previste dal decreto

¹³² articolo 8, comma 2, legge n. 223 del 1991

quantitativi, potrebbe essere effettuata senza necessità di un collegamento con le “ragioni” di cui all’articolo 1, comma 1, del decreto n. 368.

In proposito, è stato osservato che “è chiara l’intenzione del legislatore di favorire queste due fasce di età nell’ingresso del mercato del lavoro. Occorre tuttavia sottolineare che il favore legislativo verso tali lavoratori si esaurisce nella suddetta esenzione: l’impresa infatti non può stipulare contratti a tempo determinato semplicemente sulla base di requisiti soggettivi, quali l’età del lavoratore, ma solo se esistono ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”¹³³.

esenzione dei contratti di breve durata

Sono inoltre esenti da limitazioni i contratti a tempo determinato non rientranti nelle tipologie elencate in precedenza, di durata non superiore ai 7 mesi¹³⁴.

A tal fine, la contrattazione collettiva¹³⁵ può stabilire una maggiore durata con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche. E’ stato in proposito osservato come l’attribuzione di tale facoltà alla contrattazione costituisca una “disposizione pleonastica, dal momento che il limite in questione è posto in funzione dell’esenzione di un contingentamento eventuale che è la

¹³³ Esclusioni e discipline specifiche, di Alberto Russo e Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

¹³⁴ comprensiva della eventuale proroga

¹³⁵ la norma opera riferimento alla “contrattazione collettiva” senza ulteriori specificazioni

contrattazione stessa ad introdurre e i cui effetti essa può pertanto insindacabilmente ridurre”¹³⁶.

L’esonazione in argomento non si applica a singoli contratti stipulati per le durate suddette per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi.

In questo caso, il legislatore ha inteso limitare la portata dell’esclusione, stabilendo che il contratto di breve durata, qualora non rientri in altre specifiche categorie¹³⁷, sia esente da limiti quantitativi solo se non usato in forma ricorrente.

Da notare che l’onere di rispettare un intervallo¹³⁸ per beneficiare dell’esenzione, diversamente da quanto previsto dalla regola generale concernente la successione dei contratti a termine, è relativo all’oggetto del contratto¹³⁹ e non al soggetto stipulante.

Si ritiene, infatti, che la norma debba essere letta nel senso di escludere l’esenzione anche in presenza di un contratto stipulato con un lavoratore diverso da quello con cui si è stipulato il contratto precedente di identico contenuto.

Per converso, una successione di contratti di breve durata, anche se stipulati con il medesimo lavoratore e senza rispettare l’intervallo di sei mesi¹⁴⁰, sarebbe esclusa da limiti

136 Pietro Ichino, 2001, cit.

137 che sono comunque esenti da limiti quantitativi, indipendentemente dalla durata

138 almeno sei mesi tra un contratto ed il successivo

139 cioè “lo svolgimento di prestazioni di lavoro che siano identiche a quelle che hanno formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche”

140 ovviamente, restano fermi gli intervalli minimi di dieci e venti giorni previsti dalle disposizioni che limitano la successione dei contratti nel tempo

quantitativi se i singoli contratti prevedessero lo svolgimento di prestazioni lavorative tra loro differenti.

Appare comunque opportuno ribadire che non è qui in discussione la legittimità del contratto, da valutare in relazione alle ragioni a fronte delle quali è stato stipulato, ma - più semplicemente - l'esenzione dello stesso dai limiti quantitativi.

limiti quantitativi nel CCNL Turismo

Il comma 7 dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001 stabilisce che la individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi.

Spetta dunque ai contratti collettivi non solo la definizione dei limiti quantitativi, ma anche la individuazione dei casi in cui tali limiti sono applicabili.

Il CCNL Turismo riferisce chiarisce che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente¹⁴¹, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;

¹⁴¹ articolo 74 CCNL Turismo 19 luglio 2003

- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

L'accordo stabilisce inoltre che il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato per le suddette esigenze sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i seguenti limiti:

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

La base di computo per il calcolo del limite massimo è costituita dai lavoratori assunti a tempo indeterminato e dai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che tali limiti, oltre ad essere stati ampliati rispetto alla disciplina precedente,

non si applicano a tutta una serie di contratti (si veda quanto esposto in tema di sostituzioni, intensificazioni, stagionalità, nuove aperture, cause di forza maggiore).

Sono in ogni caso escluse dall'applicazione di tali limiti le aziende di stagione, anche in relazione a contratti stipulati per esigenze di carattere non stagionale.

I suddetti limiti possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Cogliamo l'occasione per ricordare che un'interessante novità introdotta dal decreto legislativo n. 368 del 2001 è costituita dalla possibilità di esprimere i limiti quantitativi anche in forma diversa dalla percentuale del numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

diritto di precedenza nella riassunzione

Il comma 9 dell'articolo 10 regola il nuovo regime del diritto di precedenza nelle riassunzioni, demandando alla contrattazione collettiva¹⁴² la "individuazione di un diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, esclusivamente in favore dei lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'articolo 23, comma 2, della legge n. 56 del 1987".

Il CCNL Turismo¹⁴³ riconosce la sussistenza del diritto di precedenza nella riassunzione (presso la stessa aziende e con la medesima qualifica) sia in favore dei lavoratori stagionali

¹⁴² la norma opera riferimento ai "contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi"

¹⁴³ articolo 81 CCNL Turismo 19 luglio 2003

in senso stretto, sia in favore dei lavoratori dipendenti da aziende ad apertura annuale che siano stati assunti per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.

Conseguentemente, il contenuto del contratto individuale di lavoro, nel quale devono essere indicate le ragioni che determinano l'apposizione del termine, costituirà uno dei parametri di riferimento per verificare l'inclusione del lavoratore tra le categorie di coloro che possono esercitare il diritto di precedenza.

Tornando al decreto n. 368, certamente apprezzabile è il contenuto del comma 10 dell'articolo 10, ai sensi del quale il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Tale precisazione elimina ogni dubbio giuridico, in passato esistente, in relazione alla possibilità di vantare la precedenza per un periodo di fatto illimitato.

Lo stesso comma 10 stabilisce inoltre che il lavoratore può esercitare il diritto di precedenza a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

In proposito, il CCNL Turismo ha previsto che la volontà del lavoratore debba essere manifestata a mezzo di comunicazione scritta e che la stessa debba essere recapitata entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre, con riferimento ai problemi gestionali che si determinano nei casi in cui i lavoratori, senza preavviso, non si presentano per assumere servizio alla data convenuta, è stata definita una norma di indirizzo, ai sensi della quale la eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire

all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

Il CCNL Turismo prevede che il diritto di precedenza non si applichi ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Infine, il decreto stabilisce che i lavoratori riassunti in base al diritto di precedenza non concorrono a determinare la base di computo per il calcolo della percentuale di riserva¹⁴⁴ di cui all'articolo 25, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

indicazioni operative sul diritto di precedenza

In vigenza della precedente disciplina del diritto di precedenza, il Ministero del Lavoro e la giurisprudenza hanno fornito alcune indicazioni operative, di seguito riepilogate, che si ritiene mantengano gran parte del proprio valore anche alla luce del nuovo quadro normativo.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che “è ammessa la facoltà di richiesta nominativa anche in caso di assunzioni di

¹⁴⁴ ai sensi dell'articolo 84 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 non sono in ogni caso computabili, ai fini della determinazione della riserva: le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3; le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere; le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente

lavoratori che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza¹⁴⁵.

Inoltre, il Ministero ha affermato che sembra opportuno che la manifestazione di volontà del lavoratore ... sia diretta sia alla medesima azienda ove il lavoratore ha già prestato attività lavorativa sia alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio. In proposito, è opportuno ricordare come, “nel vigore della disciplina vincolistica del sistema di collocamento, in virtù della quale ogni assunzione doveva essere espressamente autorizzata dagli uffici amministrativi sulla base di esplicite richieste (numeriche o nominative) dell'impresa”, la prevalente giurisprudenza¹⁴⁶ avesse stabilito che l'organo del collocamento fosse l'unico soggetto legittimato a ricevere le comunicazioni del lavoratore¹⁴⁷.

Il Ministero ha quindi affermato che l'onere di rispettare la precedenza ... è riferito a richieste di assunzioni concernenti le medesime qualifiche per le quali i lavoratori sono stati precedentemente assunti.

Infine, il Ministero del Lavoro, in risposta ad un quesito formulato da Federalberghi, ha confermato che, considerato lo spirito della norma, l'espressione “stessa azienda deve essere intesa nel senso di singola unità produttiva (punto vendita, filiale, etc.)”¹⁴⁸.

La Cassazione ha affermato che, sino a che il lavoratore non manifesta la volontà di essere riassunto, il datore di lavoro

145 Ministero del Lavoro, circolare 29 marzo 1994, n. 41

146 Cassazione, 14 maggio 1993, n. 5521

147 Alberto Russo e Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

148 Ministero del Lavoro, nota 9 dicembre 1996, n. 5994

può legittimamente assumere altri dipendenti con la medesima qualifica¹⁴⁹.

Infine, risulta di particolare interesse la considerazione secondo cui “il diritto di prelazione non può comunque esercitarsi nel periodo in cui l’eventuale assunzione determinerebbe la conversione ex lege del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato”¹⁵⁰.

abrogazioni

Il comma 1 dell’articolo 11 abroga espressamente le principali disposizioni legislative in materia di contratto a termine: la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modifiche ed integrazioni; l’articolo 8 bis della legge 25 marzo 1983, n. 79; l’articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Lo stesso articolo 11 afferma, inoltre, che sono abrogate tutte le disposizioni di legge che siano comunque incompatibili e non siano espressamente richiamate negli articoli del nuovo decreto.

Si è già detto nel paragrafo precedente della portata antifibologica di alcune affermazioni concernenti la (in)completa abrogazione di talune disposizioni.

I dubbi non vengono sciolti dalla edizione definitiva della relazione che accompagna il decreto, la quale afferma che la nuova disciplina “è destinata” ad abrogare integralmente la normativa previgente.

¹⁴⁹ Cassazione, 7 novembre 1997, n. 10968

¹⁵⁰ Alberto Russo e Riccardo Salomone, in Marco Biagi (a cura di), 2002, cit.

E' macroscopica la differenza con il testo originariamente presentato in Parlamento, laddove si affermava che "le disposizioni contenute nell'articolo 11 prevedono l'abrogazione espressa di talune norme e l'abrogazione implicita di tutte quelle comunque incompatibili con le previsioni degli articoli precedenti".

sanzioni

In tema di sanzioni è stato reiterato il contenuto dell'articolo 7 della legge n. 230 del 1962¹⁵¹, ai sensi del quale, nei casi di inosservanza del principio di non discriminazione, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da lire 50.000 (pari a 25,82 euro) a lire 300.000 (pari a 154,94 euro).

Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da lire 300.000 (pari a 154,94 euro) a lire 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

Si evidenzia che le conversioni in euro sopra riportate tra parentesi sono state disposte direttamente dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 368. Per converso, la conversione mediante applicazione del criterio del troncamento¹⁵² determinerebbe un diverso importo delle sanzioni, rispettivamente pari a €25, €154, €154 e €1.032

¹⁵¹ come modificato dall'articolo 14 del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, in Gazzetta Ufficiale 20 gennaio 1995, supplemento ordinario

¹⁵² ai sensi dell'articolo 51, comma 2, del decreto legislativo n. 213 del 1998, a decorrere dal 1° gennaio 2002 ogni sanzione penale o amministrativa espressa in lire nelle vigenti disposizioni normative è tradotta in euro secondo il tasso di conversione irrevocabilmente fissato ai sensi del Trattato. Ai sensi del comma 3 del medesimo articolo, se l'operazione di conversione prevista dal comma 2 produce un risultato espresso anche con decimali, la cifra è arrotondata eliminando i decimali. La materia ha costituito oggetto della circolare del Ministero del Lavoro 4 ottobre 2001, n. 83

E' ammesso il pagamento ridotto della sanzione in misura pari ad un terzo del massimo, ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 689 del 1991.

La sanzione¹⁵³ è riferita unicamente alle inosservanze degli obblighi relativi al principio di non discriminazione. Pertanto, le violazioni alle restanti disposizioni del decreto legislativo sono sprovviste di sanzione amministrativa¹⁵⁴.

Sul punto, è stato peraltro osservato come “l'articolo 12 costituisca pressoché l'unico caso nel panorama legislativo attuale in cui la violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi suddetti comporta accanto ai rimedi del diritto civile, l'applicazione di una sanzione amministrativa”¹⁵⁵.

prospettive di modifica

Il testo del decreto originariamente approvato in Consiglio dei Ministri prevedeva la possibilità che il Governo, entro un anno dalla data di entrata in vigore del provvedimento, sulla base dell'esperienza del primo periodo di applicazione, potesse emanare uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del presente provvedimento¹⁵⁶.

153 trasformata da sanzione penale in sanzione amministrativa dal decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758

154 Il nuovo sistema sanzionatorio in materia di Lavoro, di Raffaele Troili, Buffetti Editore, Roma, terza edizione, 1995

155 Sanzioni amministrative, di Anna Piovesana, in Luigi Menghini (a cura di), 2002, cit.

156 articolo 11, comma 4 dello schema di decreto

Tale formulazione, seppur espunta dal testo definitivo del provvedimento, continua a mantenere il suo valore, giusto quanto previsto dalla cosiddetta “legge comunitaria”¹⁵⁷.

Nel medesimo senso si è espresso il Parlamento, che ha invitato il Governo a monitorare l’impatto del provvedimento sul mercato del lavoro, anche avvalendosi della periodica consultazione delle parti sociali in relazione alle eventuali modifiche consentite nei successivi dodici mesi¹⁵⁸.

Nel commentare l’entrata in vigore del decreto, il Governo aveva confermato che intendeva avvalersi di tale facoltà e, pertanto, verso la fine del periodo di tempo utile, sarebbe stato “approvato un decreto correttivo per un migliore coordinamento con il contesto normativo, senza rimettere in discussione i principi del decreto legislativo n. 368 e senza riaprire il negoziato”¹⁵⁹.

Il termine assegnato al Governo per l’eventuale adozione di un provvedimento correttivo è scaduto senza che tale facoltà venisse esercitata.

Sul punto, è inoltre da registrare l’avviso comune sottoscritto il 19 luglio 2003 dalle parti stipulanti il CCNL Turismo, con il quale le organizzazioni sindacali e imprenditoriali maggiormente rappresentative hanno congiuntamente richiesto l’adozione di un provvedimento che introduca, per

157 ai sensi dell’articolo 1, comma 4, della legge 29 dicembre 2000, n. 42, “entro un anno dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può emanare, con la procedura indicata nei commi 2 e 3, disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi emanati ai sensi del comma 1”

158 Camera dei Deputati, XI Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato), parere sullo schema di decreto legislativo, 2 agosto 2001

159 Da oggi contratti modello UE, di Maria Carla De Cesari, il Sole 24 ore, 24 ottobre 2001

il settore turismo, le seguenti integrazioni alla vigente disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato:

- possibilità di specificare per iscritto le ragioni a fronte delle quali è stipulato il contratto di lavoro individuale a tempo determinato (articolo 1, comma 2) mediante l'indicazione delle fattispecie contemplate dalla contrattazione collettiva;
- introduzione della possibilità di prorogare la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato (articolo 4, comma 1) per non più di tre volte, fermo restando che in tale ipotesi la durata massima complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Il lavoro extra

di Alessandro Massimo Nucara

Il lavoro “extra” è un istituto costruito su misura per il settore turismo, introdotto nell’ordinamento giuridico italiano su proposta di Federalberghi, con l’obiettivo di individuare soluzioni organizzative capaci di aiutare le imprese a fronteggiare la estrema instabilità e variabilità della domanda di mercato.

L’attuale fonte di regolazione primaria dei rapporti di lavoro cosiddetti extra e di surroga è costituita dal comma 3 dell’articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368¹⁶⁰, ai sensi del quale “nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l’assunzione diretta di manodopera per l’esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale”. La stessa disposizione precisa, inoltre, che “dell’avvenuta assunzione deve essere data comunicazione al centro per l’impiego entro cinque giorni” e che tali rapporti di lavoro sono esclusi dal campo di applicazione della disciplina generale del lavoro a termine.

La legge non detta, quindi, una analitica disciplina del lavoro extra, limitandosi a definire gli ambiti di manovra entro i quali la contrattazione collettiva può provvedere alla individuazione degli speciali servizi per la cui esecuzione è ammesso il ricorso a questa particolare tipologia di impiego.

¹⁶⁰ in Gazzetta ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235

In questa sede, ci proponiamo di rappresentare e commentare il contenuto delle diverse disposizioni (legislative, amministrative, contrattuali) che nel tempo sono intervenute sulla materia, fornendo anche indicazioni in merito alle interpretazioni elaborate dalla dottrina e dalla giurisprudenza di merito e di legittimità.

evoluzione storica

Le origini dell'istituto risalgono ai tempi più antichi, e sono tradizionalmente collegate all'assunzione di personale di sala e di cucina in occasione di banchetti e di altri eventi che rendevano necessario un incremento dell'organico, spesso di entità rilevante, per periodi di brevissima durata, tale da meritarsi la definizione di lavoro "extra". A questa fattispecie era assimilato anche il cosiddetto lavoro "di surroga", relativo alle sostituzioni.

A quanto consta, la prima disciplina della materia, dettata dalla contrattazione collettiva, risale agli anni trenta¹⁶¹. Da allora e per molto tempo, le parti sociali si sono occupate del lavoro extra e di surroga pressoché esclusivamente al fine di regolarne gli aspetti retributivi.

La necessità di una più compiuta e specifica regolamentazione si è manifestata esplicitamente oltre trent'anni dopo, sotto le spinte esercitate per effetto dal progressivo irrigidimento del sistema giuslavoristico italiano, modellato sulle caratteristiche della produzione industriale e spesso indifferente rispetto alle particolari esigenze organizzative espresse dalle attività di servizi. Si pensi, ad esempio, agli effetti che la disciplina del contratto

¹⁶¹ articolo 33 CCNL lavoratori d'albergo 31 ottobre 1937

a tempo determinato¹⁶² e, in particolare, dall'obbligo di rispettare un intervallo minimo tra un contratto ed un altro (a quei tempi, almeno quindici giorni), provocò per il lavoro extra, cui in particolari periodi dell'anno le imprese hanno necessità di ricorrere con estrema frequenza. Si consideri, inoltre, lo scarso livello di efficienza del monopolio statale dei servizi di collocamento, istituito nel dopoguerra¹⁶³ e addirittura peggiorato dalla riforma del 1970, che irrigidì il vincolo dell'avviamento su richiesta numerica e ne estese l'area di applicazione¹⁶⁴.

Ne derivò la necessità di approfondire i problemi connessi all'impiego del personale extra e di surroga esaminando la possibilità di introdurre particolari meccanismi contrattuali e/o di legge atti a consolidare l'occupazione e rispondenti alle peculiari esigenze produttive del settore, avendo altresì riguardo ai problemi del collocamento e delle contribuzioni assicurative e previdenziali¹⁶⁵.

Si avviò così un confronto che avrebbe condotto le parti sociali a stipulare un'intesa sulla materia¹⁶⁶ diversi anni prima che le leggi sul collocamento, a quei tempi ben più rigide e restrittive rispetto ad oggi, iniziassero ad occuparsi della questione.

Tale intesa fu seguita da una circolare ministeriale che, pur richiamando la necessità di applicare le procedure allora vigenti, invitava gli uffici ad una elastica interpretazione della normativa, escludendo il dolo o la colpa nella

162 legge 18 aprile 1962, n. 230 (Gazzetta ufficiale 17 maggio 1962, n. 125)

163 legge 29 aprile 1949, n. 264 (Gazzetta ufficiale 1 giugno 1949, n. 125, supplemento ordinario)

164 articoli 33, 34 e 38, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Gazzetta ufficiale 27 maggio 1970, n. 131)

165 CCNL Turismo 10 aprile 1979, dichiarazione a verbale in calce all'articolo 113

166 accordo 10 giugno 1983, sottoscritto tra Federalberghi, Fipe, Asap, Faita, Filcams, Fiscascat, Uiltucs

violazione delle norme sul collocamento per il caso di assunzioni dirette che appaiono ... determinate da un obiettivo stato di necessità e non già dal deliberato intento di evadere l'obbligo di legge¹⁶⁷.

Siglato l'accordo sindacale, dovettero passare diversi anni prima che le indicazioni formulate dalle parti sociali fossero compiutamente recepite dall'ordinamento giuridico, acquisendo forza di legge solo nel 1987, con una formulazione che ancor oggi costituisce la struttura portante della disciplina del lavoro extra, anche se, nel tempo, sono state introdotte alcune modifiche.

Si trattava del comma 3 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56¹⁶⁸, ai sensi del quale nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore ad un giorno, determinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La disposizione precisava, inoltre, che dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento entro il primo giorno non festivo successivo.

Anche dopo l'approvazione della legge, non mancarono le difficoltà applicative, tant'è che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ritenne opportuno precisare che "la disposizione di cui all'articolo 23, comma 3 della legge n. 56 del 1987 è pienamente operante, consentendo l'esercizio della facoltà di assunzione diretta dei lavoratori per servizi speciali di durata non superiore ad un giorno nei settori del

¹⁶⁷ Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79

¹⁶⁸ in Gazzetta ufficiale 3 marzo 1987, n. 51, supplemento ordinario

turismo e dei pubblici esercizi”. Puntualizzava inoltre il Ministero che “sarebbe incomprensibile considerare ancora oggi inapplicabile una norma prevista appositamente per consentire agli operatori del settore di assumere con urgenza personale occasionale in particolari ed imprevedibili situazioni produttive ed organizzative, atteso, oltretutto, che il legislatore ha rimesso all'autonomia delle parti contrattuali la definizione e la delimitazione delle speciali circostanze connesse a tale tipo di assunzioni”¹⁶⁹.

Nel 1995, con la generalizzazione della possibilità di assunzione diretta di tutti i lavoratori, venne elevato a cinque giorni il termine entro il quale comunicare ai servizi competenti l'assunzione dei lavoratori¹⁷⁰.

Nel 1998, il legislatore intervenne nuovamente sulla materia, elevando a tre giorni la durata dei servizi per i quali veniva ammessa la possibilità di ricorrere a questi speciali rapporti¹⁷¹.

Da ultimo, nel 2001, il legislatore delegato, recependo un avviso comune sottoscritto dalle parti sociali, ha reiterato le precedenti disposizioni, introducendo una precisazione in merito al termine entro il quale il datore di lavoro deve comunicare ai centri per l'impiego l'avvenuta assunzione e chiarendo in via definitiva che ai rapporti di lavoro in

¹⁶⁹ Ministero del Lavoro, nota 24 luglio 1991, n. 5715

¹⁷⁰ articolo 2, comma 2, decreto legge 14 giugno 1995, n. 232 (Gazzetta ufficiale 14 giugno 1995, n. 137), più volte reiterato nello stesso contenuto sino alla versione definitiva di cui all'articolo 9 bis, comma 2, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Gazzetta ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231), convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608 (Gazzetta ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 10 luglio 1995, n. 84; Ministero del Lavoro, nota 11 aprile 1996, n. 1724

¹⁷¹ articolo 54, comma 4, legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Gazzetta ufficiale 29 dicembre 1998, n. 302, supplemento ordinario)

argomento non si applica la disciplina generale prevista per i contratti a tempo determinato¹⁷².

condizioni di ammissibilità

Dovendosi procedere all'analisi di un istituto che, in termini formali, è disciplinato da una norma di recente emanazione, appare utile evidenziare in premessa la coincidenza sostanziale, ancorché parziale, tra le disposizioni di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 e la nuova disciplina dettata dal terzo comma dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001 che, oltre a risultare evidente dalla lettura comparata dei due testi, è stata affermata esplicitamente dalla giurisprudenza di legittimità¹⁷³.

Conseguentemente, le considerazioni espresse in passato sull'istituto possono, in più di un caso, essere estese pressoché automaticamente alla attuale normativa.

Il parametro di riferimento per la individuazione delle condizioni di ammissibilità del lavoro extra è costituito, ovviamente, dalla legge che, pur non dettando una analitica regolamentazione, fornisce criteri utili (settori, individuazione dei servizi mediante la contrattazione collettiva, durata massima dei servizi) alla individuazione della disciplina applicabile alla materia¹⁷⁴.

172 articolo 10, comma 3, decreto legislativo n. 368 del 2001

173 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468

174 Antonio Vallebona e Carlo Pisani, *Il nuovo lavoro a termine*, Cedam, Padova, 2001, n. 2, pagina 59

finalità

L'istituto del lavoro extra è diretto a facilitare particolari esigenze organizzative dell'azienda, e, simmetricamente, ad evitare abusi da parte del datore di lavoro¹⁷⁵.

E' stato inoltre osservato che l'istituto, nell'intenzione del legislatore, è volto a porre un freno a pratiche diffuse di lavoro irregolare¹⁷⁶ e che forse la principale ragione della riproposizione di tale tipologia si ritrova nel fatto che questo tipo di lavoro a giornata ha consentito di soddisfare le particolari esigenze di taluni settori, consentendo nel contempo di regolarizzare rapporti altrimenti destinati a rimanere nel sommerso¹⁷⁷.

Non è mancato peraltro chi ha manifestato un certo scetticismo in relazione alla capacità della norma di realizzare l'obiettivo di favorire la regolarizzazione, in assenza di specifiche disposizioni incentivanti, quanto meno con riguardo alle imprese di dimensioni piccole e/o minime, mentre è stata diversamente considerata la condizione delle aziende di dimensioni maggiori, nelle quali il maggior costo della manodopera saltuaria potrà essere più che assorbito dai margini di flessibilità organizzativa consentiti dalla possibilità di questa inedita figura di lavoratore intermittente¹⁷⁸.

175 Cassazione, sentenza 5 ottobre 1998, n. 9892

176 Stefano Bartalotta, Il contratto a termine "a giornata", in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, parte II, pagina 320

177 Marco Papaleoni, Luci ed ombre nella riforma del contratto a termine, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2001, n. 4, parte I, pagina 377

178 Massimo Roccella, Il contratto a termine, in *Le nuove leggi civili commentate*, 1987, n. 4, pagina 758

campo di applicazione

Le disposizioni in argomento sono applicabili unicamente nei settori del turismo ed ai pubblici esercizi.

Sono comprese in tale ambito, anzitutto, le attività ricettive (alberghi, villaggi, campeggi, etc.), di somministrazione di alimenti e bevande (bar e ristoranti), dell'intermediazione (agenzie viaggi).

Per completezza, appare utile ricordare la definizione legale delle imprese turistiche, cioè quelle che esercitano attività economiche, organizzate per la produzione, la commercializzazione, l'intermediazione e la gestione di prodotti, di servizi, tra cui gli stabilimenti balneari, di infrastrutture e di esercizi, compresi quelli di somministrazione facenti parte dei sistemi turistici locali, concorrenti alla formazione dell'offerta turistica¹⁷⁹.

Per quanto riguarda l'individuazione dei pubblici esercizi, la legge opera una minuta elencazione di attività, tra le quali ricordiamo gli alberghi, compresi quelli diurni, le locande, le pensioni, le trattorie, le osterie, i caffè o altri esercizi in cui si vendono al minuto o si consumano bevande, gli stabilimenti di bagni, le sale da gioco¹⁸⁰.

Come si può notare, i due insiemi (attività turistica e attività di pubblico esercizio), pur sovrapponendosi in buona parte, non coincidono esattamente.

¹⁷⁹ articolo 7, comma 1, legge 29 marzo 2001, n. 135 (Gazzetta ufficiale 20 aprile 2001, n. 92)

¹⁸⁰ articolo 86, regio decreto 18 giugno 1931, n. 773 (Gazzetta ufficiale 26 giugno 1931, n. 146), come modificato dall'articolo 4, comma 2, decreto presidente della Repubblica 19 dicembre 2001, n. 480

rinvio alla contrattazione collettiva

E' attribuito alla contrattazione collettiva il compito di individuare i casi in cui è ammesso il ricorso al lavoro extra. La legge non si limita a un generico rinvio ai contratti collettivi, bensì precisa che tale funzione non può essere assolta da qualsivoglia parte stipulante, essendo invece richiesto l'intervento dei sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Il CCNL Turismo, nel dettare la disciplina della materia, ha previsto che la normativa dallo stesso definita possa essere ulteriormente implementata, a livello territoriale e/o aziendale.

individuazione degli speciali servizi

Un ulteriore limite cui attenersi nell'attivazione dei rapporti di lavoro extra è dato dalla circostanza che, all'interno dei settori indicati, il ricorso a tale istituto è consentito unicamente per l'esecuzione di speciali servizi, in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Inizialmente, la giurisprudenza di merito ha affermato che la contrattazione collettiva, nell'individuazione delle situazioni nelle quali è ammesso il ricorso al lavoro extra, non possa prescindere dal fondamentale requisito della presenza di un'occasione di lavoro solo provvisoria, eccezionale e imprevedibile, che non rientri nell'ordinario ciclo organizzativo produttivo dell'impresa datrice di lavoro¹⁸¹.

181 Pretura di Roma, 19 novembre 1996, in D & L Rivista critica di diritto del lavoro, 1997, n. 3, pagina 562

In senso analogo, è stato precisato che, ove gli speciali servizi individuati dalla contrattazione collettiva, rientrino nell'ordinaria ed abituale attività aziendale, sarà necessario che si presentino con caratteristiche quantitative e qualitative particolari e tali da generare esigenze non suscettibili di essere soddisfatte con l'organico stabile¹⁸².

Gli orientamenti restrittivi sopra riassunti hanno riscosso alcuni apprezzamenti per aver tracciato in maniera ferma e condivisibile un confine sufficientemente chiaro e riconoscibile tra flessibilità e arbitrio¹⁸³, ma non sono rimasti esenti da critiche ad opera di quanti, pur apprezzando l'intento antifraudolento perseguito dalla giurisprudenza di merito, hanno sottolineato l'esigenza di cogliere il reale significato in termini di maggiore flessibilità che la norma rappresenta¹⁸⁴.

Ad esempio, è stato evidenziato come l'ambito di applicazione dell'istituto sia stato fortemente limitato dalla giurisprudenza, che ha alquanto enfatizzato i requisiti di specialità dei servizi quale presupposto applicativo della norma e come anche gli Ispettorati del lavoro abbiano propugnato applicazioni rigide e formalistiche¹⁸⁵.

Una interpretazione meno rigida rispetto a quelle sopra richiamate ha individuato la specialità del servizio non tanto nella non prevedibilità dell'evento quanto nella non prevedibilità dell'entità del fabbisogno di personale per ogni singola manifestazione, ritenendo che il legislatore ha inteso

182 Tribunale di Roma, 24 marzo 2000, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2001, n. 2, pagina 320

183 Roberto Muggia, Flessibilità e arbitrio: un confine non impossibile da tracciare, in D & L Rivista critica di diritto del lavoro, 1997, n. 3, pagina 562

184 Giovanni Maria Casamento, Il lavoro extra, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, n. 1, pagina 97

185 Stefano Bartalotta, 2001, opera citata

consentire all'impresa di gestire alcuni speciali servizi – che non sono straordinari - rispetto alla normale attività avvalendosi di manodopera “volante” e non a disposizione permanente¹⁸⁶.

Era stato altresì escluso che il lavoro extra potesse essere utilizzato per soddisfare esigenze aziendali normali, quali la sostituzione di lavoratori in malattia o in permesso o del tutto prevedibili e rientranti nell'attività continuativa e propria dell'impresa¹⁸⁷.

Sul punto specifico, indirizzi opposti sono stati espressi dalla contrattazione collettiva, che ha previsto la possibilità di utilizzare i lavoratori extra in caso di rinforzi temporanei dell'organico conseguenti ad un incremento rilevante dell'attività o di sostituzioni di malattie brevi di personale in organico, per periodi non superiori a tre giorni consecutivi¹⁸⁸ così come in sostituzione di assenze non previste o non programmabili di personale in organico (malattia, infortunio, congedi e permessi) per periodi non superiori ai primi tre giorni¹⁸⁹.

Merita segnalare un accordo che, nel prevedere la possibilità di far fronte alle esigenze di carattere sostitutivo mediante il ricorso al lavoro a tempo determinato o al lavoro interinale, ha tuttavia previsto che, in casi eccezionali, si possa ricorrere al lavoro extra per la sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi causa, ivi compresi le ferie, i riposi settimanali, i

186 Pretura di Milano, 11 marzo 1999, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1999, n. 7, pagina 678

187 Tribunale di Milano, 2 luglio 1999, in *D & L Rivista critica di diritto del lavoro*, 1999, n. 4, pagina 850

188 contratto regionale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo della regione Lazio del 20 giugno 2001, articolo 21

189 contratto provinciale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende alberghiere della provincia di Milano del 18 luglio 2001

permessi per riduzione dell'orario di lavoro e altri casi simili¹⁹⁰. In altri termini, il ricorso al lavoro extra viene ammesso in relazione a tutte le esigenze di carattere sostitutivo, ma non costituisce lo strumento normale per far fronte a tali evenienze.

La Cassazione ha poi chiarito che la legge non solo non specifica la natura ed i caratteri del servizio, bensì non fissa neanche le linee generali del concetto di servizio: si limita a delegare alla norma collettiva l'integrale definizione del servizio stesso. In tal modo, la definizione legislativa del servizio è formulata "per relationem", attraverso un'esterna disciplina cui la disposizione rinvia. E' stato infatti precisato che il concetto di "specialità" non ha una natura negativa (assenza del carattere generale, connesso alla generale funzione dell'azienda ed all'ordinaria natura, dei relativi servizi), né oggettiva (la disposizione non indica quali sono i caratteri oggettivi del servizio speciale), bensì relativa, in quanto il servizio è definito attraverso la normativa collettiva. In tal modo, il servizio è speciale solo in quanto appartiene ad una particolare "specie": la specie "determinata" dalla normativa collettiva (conduce a questa interpretazione anche la particolare collocazione dell'aggettivo "speciali", il quale precede, non segue, il sostantivo "servizi")¹⁹¹.

In termini operativi, il CCNL Turismo oggi prevede la possibilità di assumere lavoratori extra nelle seguenti ipotesi¹⁹²:

190 contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù del 30 settembre 2003, articolo 5

191 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468

192 articolo 87 CCNL Turismo 19 luglio 2003

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

banqueting

Il banquetting ha costituito, storicamente, il primo e principale motivo di ricorso al lavoro extra. Non è un caso, dunque, se la contrattazione collettiva conferisce a tale fattispecie un autonomo rilievo, elencandola separatamente dalle altre ipotesi di legittimo ricorso all'istituto e senza subordinarne l'operatività al verificarsi di condizione alcuna. Merita rilevare, inoltre, il carattere di generalità che contraddistingue la definizione, destinata a comprendere tutte le attività di gestione dei banchetti, indipendentemente dal comparto in cui opera l'azienda (ristorazione, tradizionale o moderna, ristorazione d'albergo o di altra attività ricettiva, catering, bar, etc.) e dalla relativa specializzazione. La norma si rivolge, cioè, sia alle organizzazioni aziendali specializzate nell'attività di banquetting, sia a quelle che svolgono tale attività in via non esclusiva.

straordinarietà e non prevedibilità

In passato, sia la giurisprudenza sia la contrattazione collettiva hanno ripetutamente posto in relazione il lavoro extra con esigenze per le quali non fosse possibile sopperire con il normale organico o che avessero carattere di straordinarietà e/o non prevedibilità.

In relazione alle "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico", la Cassazione ha chiarito che non si tratta di singole concrete contingenti esigenze in quanto eccedenti la singola concreta contingente dimensione dell'organico aziendale, bensì di un tipo di esigenza che per la sua stessa natura determina un'eccedenza in relazione all'organico normalmente presente nel tipo di azienda. Non si tratta quindi di un parametro concreto, ma di un parametro astratto, costituito dal rapporto fra tipo di esigenze e tipo di azienda (a questa lettura conduce la stessa astratta esemplificazione contenuta nella disposizione). Ogni evento esemplificativamente indicato dalla disposizione contrattuale, poiché rientra, per definizione, nello spazio normativo delle "esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico", reca in se stesso, per la sua stessa natura, l'esigenza del lavoro extra, che legittima il contratto giornaliero: poiché l'impossibilità, che la norma ipotizza, è immanente agli eventi indicati, non ne è necessaria la prova. Non è quindi necessario accertare specificamente l'impossibilità di sopperire con il normale organico alle esigenze (che avevano richiesto i singoli servizi), ed è pertanto irrilevante anche il numero dei lavoratori presenti ed il numero dei lavoratori necessari nella singola manifestazione¹⁹³.

La sentenza si colloca nell'ambito di una linea interpretativa di adeguamento della normativa alla ratio ispiratrice della nuova disciplina del contratto a termine, che ha abbandonato, in linea di principio, il criterio della tassatività tipologica¹⁹⁴.

¹⁹³ Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468

¹⁹⁴ Marco Papaleoni, Contratto a tempo determinato e giustificazione del termine, in Guida al lavoro, 2002, n. 23, pagina 19

I servizi di cui trattasi, pur prevedibili e programmabili in quanto resi abitualmente soprattutto in certi periodi dell'anno e con particolare frequenza specie in aziende di grandi dimensioni, devono essere tuttavia non quotidiani né di caratteristiche sempre uguali, sì da richiedere personale aggiuntivo rispetto a quello impiegato ogni giorno per i servizi ordinari. Non si esclude che tali servizi richiedano un personale non necessario tutti i giorni per gli ordinari servizi dell'albergo: escludere la legittimità di speciali e temporanei rapporti di lavoro per queste evenienze significa imporre inutili costi di gestione alle imprese oppure indurle a far fronte a quelle speciali necessità aggravando il lavoro del personale in organico e contemporaneamente privando dell'occupazione gli aspiranti al lavoro temporaneo¹⁹⁵.

Ancora, secondo la giurisprudenza di legittimità, poiché il servizio speciale non è caratterizzato da imprevedibilità, né da straordinarietà, né da eccezionalità bensì solo dalla sua definizione attraverso la norma collettiva, è ipotizzabile anche la sua legittima preventiva programmazione da parte dell'azienda¹⁹⁶.

Sul punto, la giurisprudenza di merito ha inoltre affermato che i caratteri di “non prevedibilità e straordinarietà” (oggi non più prescritti dalla contrattazione collettiva) sono riferiti solamente alla presenza di gruppi e non anche alle altre fattispecie (meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni) in relazione alle quali il CCNL Turismo consentiva il ricorso al lavoro extra¹⁹⁷.

195 Cassazione, sentenza 8 novembre 2001, n. 13837

196 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468

197 Tribunale di Roma, 17 dicembre 1999, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, n. 1, pagina 88

E' stato inoltre osservato che il legislatore ha inteso autorizzare l'utilizzo di lavoratori giornalieri anche con riferimento a servizi programmati i quali si ripetono sistematicamente¹⁹⁸ e dei quali non è richiesta la straordinarietà né l'occasionalità¹⁹⁹ e che la validità del contatto è subordinata al solo rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva, prescindendo del tutto dall'esistenza o meno di particolari o straordinarie esigenze produttive. Sarà, pertanto, consentito al datore di lavoro l'utilizzo ... per servizi ampiamente programmati e ciclici (se del caso, tramite chiamate reiterate del medesimo prestatore), anche qualora l'azienda, con assunzioni a tempo indeterminato, non avrebbe incontrato alcuna difficoltà a servirsi del normale organico²⁰⁰.

Non mancano, tuttavia, interpretazioni di segno opposto, fondate anche sulle considerazioni espresse dalla giurisprudenza nel vigore della precedente normativa²⁰¹, secondo cui "l'autonomia collettiva nel suo potere par-legislativo non potrà nemmeno in futuro prescindere dal fondamentale requisito della presenza di un'occasione di lavoro solo provvisoria, eccezionale ed imprevedibile, che non rientri se non in minima parte nell'ordinario ciclo organizzativo produttivo dell'impresa datrice di lavoro. A titolo esemplificativo, si immagini una impresa alberghiera che si trovi ad affrontare un impegno impreveduto quale l'organizzazione di un banchetto. Per uno o più giorni (massimo tre, come detto) l'impresa potrà avvalersi di

198 Antonio Vallebona e Carlo Pisani, 2001, opera citata, pagina 15

199 Elisabetta Brida, Esclusioni e discipline specifiche, in *La nuova disciplina del lavoro a termine*, a cura di Luigi Menghini, Ipsoa, Milano, 2002, pagina 181

200 Pietro Pozzaglia, Esclusioni, discipline specifiche ed esenzioni nel decreto legislativo n. 368 del 2001, in *Il contratto di lavoro a tempo determinato nel decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*, a cura di Giancarlo Perone, Giappichelli, Torino, 2002, pagina 206

201 Pretura di Roma, 19 novembre 1996, sentenza citata

personale “volante” senza essere soggetta alle disposizioni del decreto legislativo n. 368 del 2001 soltanto se l’entità dell’evento sia tale da creare problemi organizzativi significativi e irrisolvibili senza l’aiuto di lavoratori extra. Si badi tuttavia che è necessario che si tratti di circostanze eccezionali che non possono quindi coprire situazioni di organici sottodimensionati. La rilevante incidenza del numero di lavoratori extra rispetto al totale dei dipendenti costituisce conseguentemente un primo chiaro sintomo (anche se non decisivo) di situazioni di abuso da parte del datore di lavoro”²⁰².

mansioni

Il verificarsi del servizio previsto dalla contrattazione collettiva non costituisce causa sufficiente per la legittima instaurazione dello speciale rapporto di lavoro, essendo necessario anche un ulteriore requisito e cioè che il lavoratore venga adibito allo svolgimento di tale servizio. Non si richiede, infatti, una né una mera coincidenza cronologica, né una generica occasionalità fra situazione aziendale ed assunzione del lavoratore. Non viene ammessa quindi la possibilità che il lavoratore extra, in occasione dello speciale servizio, venga addetto a servizi diversi da questo, mentre a questo potrebbero essere addetti, attraverso scorrimento di mansioni, lavoratori non extra. La disposizione delinea uno specifico rapporto causale fra assunzione ed esecuzione del servizio. Il rapporto investe in tal modo lo stesso contratto di lavoro: è necessario che il servizio speciale sia la causa e l'esecuzione del contratto. Nell'ambito di questa adibizione, non è sufficiente che al

202 Alberto Russo, Contratto e termine e lavoro nel turismo, in *Il nuovo lavoro a termine*, a cura di Marco Biagi, Giuffrè, Milano, 2002, pagina 317

servizio speciale il lavoratore sia addetto in misura prevalente, nell'ambito d'un singolo contratto giornaliero, come nell'ambito d'una pluralità di contratti²⁰³.

La mancata adibizione del lavoratore allo specifico servizio per il quale era stato assunto comporta la nullità del contratto per violazione di norma imperativa di legge, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1418 del codice civile.

In proposito, è stato tuttavia affermato che il datore di lavoro potrà invocare la nullità dell'intero contratto, ai sensi dell'articolo 1419 del codice civile, qualora riesca a dimostrare che egli non avrebbe concluso alcun contratto di lavoro se non, appunto, con l'apposizione del termine. Questa considerazione, che la dottrina ha espresso anche in relazione alla generalità dei contratti termine, in questo caso appare rafforzata dalla circostanza che il lavoro extra è espressamente escluso dalla disciplina generale del lavoro a termine²⁰⁴.

durata del servizio

La legge prevede esplicitamente una durata non superiore a tre giorni. Secondo la giurisprudenza, tale durata inerisce al servizio e non al contratto, con la conseguenza di non consentire la stipulazione di contratti extra per l'esecuzione d'un servizio che ecceda la durata suddetta²⁰⁵.

203 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468

204 Pietro Pozzaglia, 2002, opera citata, pagina 206; Antonio Vallebona e Carlo Pisani, 2001, opera citata, pagina 31

205 Cassazione, sentenza 21 maggio 2002, n. 7468; Corte d'appello di Milano, 10 ottobre 2000, in Lavoro nella Giurisprudenza, 2001, n. 4, pagina 386

Merita segnalare il caso paradossale in cui l'Ispettorato del lavoro ha eccepito la violazione della norma perché lo speciale servizio non si era concluso entro la mezzanotte del medesimo giorno in cui era iniziato. Tale interpretazione è stata rifiutata dalla giurisprudenza, secondo cui la disposizione, nel consentire l'assunzione per servizi di durata non superiore ad un giorno²⁰⁶, si riferisce chiaramente al singolo giorno di lavoro il quale di per sé, tenuto conto della variabile organizzazione del lavoro nei vari settori di attività, ben può non coincidere con il giorno solare essendovi attività, che, per loro natura, si svolgono in orari serali e notturni a cavallo tra un giorno solare e un altro e non per questo implicano, ovviamente, una duplicazione delle effettive giornate di lavoro²⁰⁷.

Il concetto è stato ribadito dalla dottrina, che ha sottolineato come "risulterebbe assurdo che il legislatore, proprio con riferimento al settore del turismo e dei pubblici esercizi e alla variabile organizzazione del lavoro ivi riscontrabile, avesse limitato intrinsecamente e a priori la fattispecie pur espressamente prevista, ritenendo possibili assunzioni di questo genere solo nell'ambito di una giornata solare. E ciò vale a maggior ragione se si pensa che i settori considerati presuppongono e constano normalmente di attività che vanno ben al di là della "fiabesca" soglia della mezzanotte"²⁰⁸.

onere della prova

La effettiva sussistenza di tutti i requisiti di cui sin qui si è discusso deve essere dimostrata dal datore di lavoro,

²⁰⁶ durata massima ora elevata a tre giorni

²⁰⁷ Pretura di Gorizia, 23 febbraio 1994, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1994, n. 10, pagina 1034

²⁰⁸ Gaetano Zillio Grandi, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1994, n. 10, pagina 1036

secondo il principio generale stabilito dall'articolo 2697 del codice civile in tema di onere della prova²⁰⁹.

natura del rapporto di lavoro

Una specifica riflessione merita di essere dedicata alla natura (subordinata o autonoma) dei rapporti di lavoro extra²¹⁰. Inizialmente, la giurisprudenza di merito ha assunto a parametro di riferimento l'esistenza (o meno) dei requisiti di continuità e non occasionalità delle prestazioni.

Ad esempio, è stato ritenuto che una pluralità di prestazioni di durata giornaliera, intervallata da periodi di inoperosità, che singolarmente considerate presentino i caratteri del lavoro subordinato, vada ricondotta a un unico rapporto di lavoro subordinato ove, tra l'una e l'altra, permanga la continuità del vincolo²¹¹.

Risulta, inoltre, un caso in cui la giurisprudenza ha riconosciuto il carattere autonomo delle prestazioni rese dai lavoratori extra. Più precisamente, è stato affermato che, nel caso di prestazioni occasionali, saltuarie e di brevissima durata (nella specie, prestazioni di camerieri cosiddetti extra in un albergo per fronteggiare ad evenienze particolari) qualora sia accertato che il gruppo di lavoratori di volta in volta impiegato ha una propria organizzazione, ancorché embrionale, cura un settore del servizio senza intervento da

209 Cassazione, sentenza 21 ottobre 1992, n. 11485

210 per approfondimenti sulla materia, si rinvia a: Luisa Ficari, Le prestazioni occasionali: contratto d'opera o rapporto di lavoro subordinato?, in *Diritto del Lavoro*, 1980, parte II, pagina 450; Maria Luisa Bellini, Brevi riflessioni sulla natura del rapporto di lavoro dei camerieri saltuari, in *Giurisprudenza Italiana*, giugno 2000, n. 6, pagina 1171

211 Pretura di Roma, 27 dicembre 1979, in *Diritto del Lavoro*, 1980, parte II, pagina 447

parte del datore di lavoro nel corso dell'esecuzione dell'attività e che il compenso non è correlato alla durata oraria della prestazione, deve ritenersi che non vi sia inserzione dei prestatori nella struttura organizzativa dell'impresa né soggezione degli stessi al potere direttivo dell'imprenditore, e che l'oggetto della prestazione sia un risultato. In tal caso si deve ritenere sussistente una pluralità di rapporti di lavoro autonomo²¹².

Ancora, è stata ritenuta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in presenza di una certa frequenza e abitudine nel ricorso alle prestazioni dei lavoratori extra. Nella medesima occasione, è stato inoltre osservato che lo schema della subordinazione molto spesso non è individuabile prima facie – per la presenza o confusione di altro tipo di lavoro – o a priori, date le peculiari connotazioni di determinate prestazioni, caratterizzate da particolarità di svolgimento. Tuttavia, in tali occasioni, è consentito l'accertamento caso per caso mediante la verifica dell'esistenza del presupposto indefettibile del vincolo della dipendenza, costituito dall'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa e la generica disponibilità in favore di questa della collaborazione del prestatore d'opera, ancorché lo schema possa subire ovviamente attenuazioni sotto il profilo della capillarità delle direttive imprenditoriali, dell'elasticità dell'orario o della natura del compenso. Escluso, nella fattispecie di cui trattasi, il connotato del rischio, che caratterizza l'obbligazione di risultato e che assurge a linea di demarcazione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente, posto che è indiscusso il diritto del lavoratore a pretendere il compenso qualunque esito avesse avuto il banchetto, può agevolmente affermarsi

212 Pretura di Milano, 9 aprile 1980, in *Diritto del Lavoro*, 1980, parte II, pagina 445

che il lavoro occasionale non sia in contrasto con la subordinazione²¹³.

La Cassazione, intervenendo sulla specifica materia, ha affermato che il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro.

Ne consegue che la saltuarietà delle prestazioni rese dal lavoratore, così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera, della quale il datore di lavoro può o meno avvalersi, non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti. Nella giornata o nella parte di giornata in cui si svolge la prestazione, il lavoratore viene infatti inserito nella struttura organizzativa dell'impresa e deve sottostare alle direttive del datore di lavoro, essendosi instaurato un rapporto di lavoro subordinato²¹⁴.

Più in generale, secondo la Cassazione, la presenza dei caratteri della subordinazione nel rapporto di lavoro, quali la predeterminazione del contenuto delle prestazioni e l'organizzazione degli strumenti produttivi da parte del datore di lavoro, nonché la prestazione dell'attività lavorativa nei locali di quest'ultimo e l'assenza di rischi economico del lavoratore, non perde il suo valore indicativo per il solo fatto che il lavoro venga reso soltanto per poche ore durante la giornata²¹⁵.

213 Tribunale di Treviso, 25 novembre 1987, in *Informazione previdenziale*, 1988, n. 5, pagina 700

214 Cassazione, sentenza 10 luglio 1999, n. 7304

215 Cassazione, 14 marzo 2006, n. 5495; Cassazione, 6 luglio 2001, n. 9152

retribuzione

Per molti anni, il CCNL Turismo ha affidato alla contrattazione integrativa territoriale il compito di determinare la retribuzione spettante ai lavoratori extra.

Tuttavia, tale contrattazione si svolgeva effettivamente solo in una minoranza di località.

Ciò costituiva fonte di problemi, non solo per i lavoratori, che si trovavano sprovvisti di una tutela collettiva volta ad assicurare loro il giusto compenso, ma anche per le aziende, in quanto alcuni organi di vigilanza affermavano la impossibilità di avvalersi dei lavoratori extra in mancanza di un'apposita previsione contrattuale.

Per evitare il verificarsi di situazioni di stallo, nel 1994 sono stati concordati dei valori retributivi nazionali, immediatamente applicabili qualora la contrattazione integrativa territoriale non abbia disciplinato la materia²¹⁶.

Da luglio 2005, a meno di diversa previsione della contrattazione integrativa territoriale o condizioni di miglior favore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è determinato nella seguente misura²¹⁷.

livello	euro
4	11,10
5	10,58
6s	10,12
6	10,00
7	9,36

216 articolo 61 CCNL Turismo 6 ottobre 1994

217 articolo 148 CCNL Turismo 19 luglio 2003

Tale compenso è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

adempimenti amministrativi

Il datore di lavoro deve provvedere, anche con riferimento ai rapporti di lavoro extra, al pari di quanto previsto per la generalità dei casi, a tutta una serie di adempimenti amministrativi, che meritano di essere considerati tenendo conto delle peculiari caratteristiche dell'istituto.

tenuta del libro matricola

Nel libro matricola devono essere iscritti, nell'ordine cronologico della loro assunzione in servizio, prima della ammissione al lavoro, tutti i prestatori d'opera²¹⁸, ivi compresi i lavoratori extra.

In particolare, devono essere indicati, per ciascun dipendente, il numero d'ordine d'iscrizione, il cognome e il nome, la data ed il luogo di nascita, la data di ammissione in servizio, la categoria professionale, la misura della retribuzione, la data di risoluzione del rapporto di lavoro, il numero delle persone considerate a carico secondo la normativa fiscale, con l'importo delle relative detrazioni d'imposta spettanti. Inoltre, per i beneficiari di assegni per il nucleo familiare devono essere indicati anche il numero dei

218 articolo 20, comma 1, punto 1), decreto presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Gazzetta ufficiale 13 ottobre 1965, n. 257, supplemento ordinario)

componenti il nucleo familiare²¹⁹ con l'importo dell'assegno erogato e del codice della tabella applicata²²⁰ e il reddito familiare. Sul libro matricola devono infine essere annotati gli estremi delle pensioni a carico dell'INPS di cui godano i dipendenti²²¹.

Recentemente, è stata estesa ai libri matricola la possibilità di provvedere alla tenuta e conservazione dei documenti contabili mediante fogli mobili, in passato prevista unicamente per i libri paga. Inoltre, per entrambi i documenti è stata prevista la possibilità di avvalersi, in alternativa, di supporti magnetici²²².

Si tratta di novità che assumono un notevole rilievo in relazione al lavoro extra, con particolare riferimento alla necessità, che spesso si manifesta, di provvedere all'assunzione di un cospicuo numero di lavoratori ed ai relativi adempimenti in un ridotto periodo di tempo.

Tali necessità hanno indotto le parti sociali ad applicare al lavoro extra quanto previsto dall'articolo 26 del decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, ai sensi del quale in casi speciali l'INAIL può autorizzare per iscritto il datore di lavoro a tenere più libri o fogli di paga e più libri di matricola con l'obbligo di riepilogarne i dati in libri riassuntivi secondo le modalità da esso stabilite.

219 articolo 39, comma 1, decreto presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797 (Gazzetta ufficiale 7 settembre 1955, n. 206, supplemento ordinario)

220 INPS, circolare 20 maggio 1997, n. 113

221 articolo 21, comma 1, decreto presidente della Repubblica 27 aprile 1968, n. 488 (Gazzetta ufficiale 30 aprile 1968, n. 109)

222 articolo 119, comma 4, legge 23 dicembre 2000, n. 388 (Gazzetta ufficiale 29 dicembre 2000, n. 302, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, decreto 30 ottobre 2002 (Gazzetta ufficiale 2 dicembre 2002, n. 282); Ministero del Lavoro, circolare 20 ottobre 2003, n. 33

Richiamando tale possibilità, le disposizioni contrattuali che regolano lo svolgimento del lavoro extra hanno previsto la registrazione delle relative prestazioni in un separato libro paga e matricola - anche meccanografico²²³.

Si tratta di una soluzione che è stata prevista dall'accordo collettivo del 10 giugno 1983, che il Ministero del Lavoro aveva portato tempestivamente a conoscenza dei propri uffici periferici e degli organi ispettivi²²⁴.

Lo stesso Ministero del Lavoro, ha poi ribadito più volte la possibilità di autorizzare il datore di lavoro a tenere più libri paga e matricola in relazione alle prestazioni rese dal personale occasionale nelle aziende alberghiere e nel settore turistico²²⁵.

Poiché, recentemente, sono state segnalate alcune difficoltà applicative, Federalberghi ha portato la materia all'attenzione dell'Istituto assicuratore, che ha nuovamente confermato tale possibilità²²⁶.

comunicazione al lavoratore

Il tema del diritto del lavoratore a ricevere informazioni in merito al trattamento economico e normativo applicato al rapporto di lavoro ha radici antiche²²⁷ e trova la disciplina originaria nel comma 1 dell'articolo 96 delle disposizioni

²²³ si veda, da ultimo, l'articolo 74 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 (non modificato, per tale aspetto, dall'accordo di rinnovo del 19 luglio 2003)

²²⁴ Ministero del Lavoro, circolare 17 giugno 1983, n. 79.

²²⁵ Ministero del Lavoro, lettera circolare 6 maggio 1994, lettera circolare 21 febbraio 1994

²²⁶ Inail, nota 14 marzo 2006, prot. n. 763

²²⁷ per una disamina complessiva della materia, si veda Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto Civile e Commerciale*, volume XXVII, t. 2, Giuffrè, Milano, 2000, sezione I, pagina 186

per l'attuazione del codice civile²²⁸, ai sensi del quale l'imprenditore deve far conoscere al prestatore di lavoro, al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto.

La qualifica professionale deve essere indicata anche nel prospetto paga, che il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore dipendente all'atto della corresponsione della retribuzione²²⁹.

La qualifica professionale del lavoratore, unitamente ad ulteriori informazioni, quali i relativi passaggi di categoria e l'ammontare della retribuzione, dovevano risultare anche dal libretto di lavoro²³⁰, ora soppresso²³¹.

Negli anni scorsi, la materia ha registrato significative novità, anche per effetto di una direttiva comunitaria che ha disciplinato compiutamente l'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro²³².

228 regio decreto 30 marzo 1942, n. 318 (Gazzetta ufficiale 17 aprile 1942, n. 91, supplemento ordinario)

229 legge 5 gennaio 1953, n. 4, recante norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga (Gazzetta ufficiale 27 gennaio 1953, n. 21)

230 articolo 3, legge 10 gennaio 1935, n. 112, concernente l'istituzione del libretto di lavoro (Gazzetta ufficiale 5 marzo 1935, n. 54)

231 articolo 7, comma 1, lettera a), decreto presidente della Repubblica 7 luglio 2000, n. 442, recante norme per la semplificazione del procedimento per il collocamento ordinario dei lavoratori (Gazzetta ufficiale 13 febbraio 2001, n. 36) e articolo 8, comma 1, lettera a), decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297, concernente disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003 n. 11)

232 direttiva 91/533/CEE, del Consiglio del 14 ottobre 1991 relativa all'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (Gazzetta ufficiale delle Comunità europee 18 ottobre 1991, n. L 288)

Oggi il datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, deve consegnare al lavoratore una dichiarazione sottoscritta contenente i dati di registrazione effettuata nel libro matricola, nonché la comunicazione di cui al decreto legislativo n. 152 del 1997²³³.

In questa comunicazione, concernente le condizioni applicabili al rapporto di lavoro, deve essere indicata tutta una serie di elementi quali l'identità delle parti, il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro. La comunicazione può essere contenuta nel contratto scritto di lavoro o nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto da consegnarsi al lavoratore.

Nel caso in cui non si applichi il contratto collettivo occorre altresì indicare la durata del periodo di prova (se previsto), l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento, la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie, l'orario di lavoro e i termini del preavviso in caso di recesso²³⁴.

Per quanto riguarda la comunicazione dei dati di registrazione nel libro matricola, il Ministero del lavoro ha precisato che, in caso di tenuta del libro matricola a fogli mobili, la dichiarazione da consegnare al lavoratore sarà

233 articolo 4 bis, comma 2, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Gazzetta ufficiale 4 luglio 2000, n. 154), introdotto dall'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

234 decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, concernente l'attuazione della direttiva 91/533/CEE (Gazzetta ufficiale 12 giugno 1997, n. 135)

costituita dalla copia del corrispondente foglio del libro stesso²³⁵. In proposito, non è da escludere che tale documento possa essere opportunamente integrato al fine di contenere anche le ulteriori informazioni di cui prima si è detto, in specie qualora trovi applicazione un contratto collettivo.

La sanzione applicabile all'inadempimento dell'obbligo corrisponde ad una somma da euro 250,00 ad euro 1.500,00 per ogni lavoratore interessato²³⁶.

Si evidenzia che la comunicazione prevista dal decreto legislativo n. 152 del 1997 non è dovuta in una pluralità di casi, tra cui rientrano i rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le otto ore settimanali²³⁷. In tale fattispecie possono rientrare, a seconda dei casi, anche le prestazioni di lavoro extra, a condizione che vengano rispettate le suddette condizioni.

In proposito, si deve rilevare come il legislatore italiano non abbia colto un'opportunità offerta dalla normativa comunitaria, che pure ammette la possibilità di deroghe anche nei casi in cui il contratto o rapporto di lavoro abbia carattere occasionale e/o particolare purché, nel caso specifico, ragioni obiettive giustifichino la sua non applicazione²³⁸.

Tali ragioni obiettive sono certamente rilevabili nel caso dei rapporti di lavoro extra, in cui il sovraccarico amministrativo

235 Ministero del Lavoro, circolare 20 ottobre 2003, n. 33

236 articolo 19, comma 2, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, punto 3

237 articolo 5, comma 1, lettera a), decreto legislativo n. 152 del 1997

238 articolo 1, comma 2, lettera b), direttiva 91/533/CEE

determinato dagli adempimenti in argomento è difficilmente compatibile con la brevissima durata della prestazione. Non a caso, in passato, lo stesso Ministero del Lavoro, nell'esprimersi in merito alla registrazione sul libretto di lavoro dei singoli periodi di occupazione dei lavoratori extra, aveva condiviso i problemi di pratica attuazione derivanti dall'applicazione della norma di carattere generale²³⁹.

Un ulteriore esempio dell'impostazione restrittiva adottata dal legislatore italiano nel recepire le norme comunitarie, sta nel fatto che la direttiva prevede che il datore di lavoro fornisca al lavoratore le informazioni in argomento non oltre due mesi dall'inizio del suo lavoro²⁴⁰.

In risposta a tale prescrizione, l'Italia ha inizialmente fissato l'obbligo di fornire tali informazioni entro trenta giorni dalla data dell'assunzione²⁴¹, per poi ridurre drasticamente tale termine, introducendo, come si è detto, l'obbligo di comunicazione contestuale.

Per concludere, è opportuno evidenziare come le esclusioni di cui trattasi (quelle oggi già previste dalla legislazione, così come quelle che potrebbero essere introdotte applicando le indicazioni comunitarie) non riguardano l'obbligo di comunicare i dati di registrazione nel libro matricola, che si applica a tutti i rapporti di lavoro.

239 Ministero del Lavoro, nota 6 maggio 1994, n. 5 / 25746

240 articolo 3, paragrafo 1, direttiva 91/533/CEE

241 articolo 1, comma 1, decreto legislativo n. 152 del 1997

comunicazioni ai Centri per l'impiego

Ai sensi di una esplicita indicazione del decreto n. 368 del 2001, l'assunzione dei lavoratori extra deve essere comunicata ai centri per l'impiego entro cinque giorni²⁴².

Già prima dell'entrata in vigore di tale disposizione, il Ministero del Lavoro aveva chiarito che, anche per i lavoratori extra, la comunicazione agli organi del collocamento poteva avvenire entro cinque giorni dall'assunzione, al pari di quanto previsto per la generalità degli altri lavoratori²⁴³.

Ricordiamo che, secondo la regola di carattere generale, entro cinque giorni dall'assunzione, il datore di lavoro deve inviare alla sezione circoscrizionale per l'impiego una comunicazione contenente il nominativo del lavoratore assunto, la data dell'assunzione, la tipologia contrattuale, la qualifica ed il trattamento, economico e normativo²⁴⁴.

Nel silenzio della legge, si ritiene che anche per i rapporti di lavoro extra possa essere utilizzata la modulistica utilizzata per la generalità delle assunzioni²⁴⁵.

Il Ministero ha, inoltre, precisato, che, in caso di tenuta del libro matricola a fogli mobili, la comunicazione dell'assunzione ai Centri per l'impiego sarà effettuata tramite

242 articolo 10, comma 3, decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368

243 Ministero del Lavoro, nota 11 aprile 1996, n. 1724

244 articolo 9 bis, comma 2, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Gazzetta ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231), convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608 (Gazzetta ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario)

245 modello C / ASS allegato al decreto ministeriale 20 dicembre 1995 (Gazzetta ufficiale 5 aprile 1996, n. 81)

invio della copia del foglio del libro matricola sul quale sono registrati i dati del lavoratore neo assunto. Tale modalità ha carattere temporaneo, in attesa dell'adozione del modello unificato che il datore di lavoro dovrà utilizzare per la comunicazione da indirizzare ai servizi competenti contestualmente all'assunzione²⁴⁶.

E' infatti prevista la prossima attivazione di un nuovo sistema, nel quale il datore di lavoro dovrà comunicare al centro per l'impiego, contestualmente all'assunzione, i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo²⁴⁷.

Qualora l'instaurazione del rapporto avvenga in giorno festivo, nelle ore serali o notturne, ovvero in caso di emergenza, la comunicazione può essere effettuata entro il primo giorno utile successivo. Tale precisazione, concernente la generalità dei rapporti di lavoro, risulta di particolare utilità nel caso dell'assunzione dei lavoratori extra, spesso chiamati a prestare la propria attività in ore serali e/o festive, e non a caso richiama la disciplina originaria della materia, che consentiva la comunicazione al collocamento entro il primo giorno successivo non festivo.

Sul punto, il Ministero del Lavoro ha chiarito che l'espressione "ore serali o notturne" designa la fascia oraria

246 Ministero del Lavoro, circolare 20 ottobre 2003, n. 33

247 articolo 9 bis, comma 2, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Gazzetta ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231), convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608 (Gazzetta ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario), come sostituito dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

dopo le ore 18 e dopo le ore 22, senza peraltro indicare sino a che ora del mattino successivo si protragga la notte²⁴⁸.

La comunicazione sarà valida anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive²⁴⁹.

E' opportuno precisare che l'obbligo di effettuare la comunicazione contestuale non è al momento operativo ma lo diventerà solo a decorrere dalla data stabilita nel decreto ministeriale con il quale verranno definiti i moduli unificati per le comunicazioni obbligatorie e le modalità di trasferimento dei dati²⁵⁰.

Il Ministero del Lavoro²⁵¹ ha peraltro affermato che, in attesa della completa entrata a regime della riforma, in caso di mancata comunicazione al centro per l'impiego entro il termine attualmente vigente (cinque giorni), è sin d'ora applicabile la nuova sanzione amministrativa pecuniaria, che va da euro 100,00 a euro 500,00 per ogni lavoratore interessato²⁵², in quanto le precedenti disposizioni, che

248 Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 2003, n. 12, punto 2

249 articolo 4 bis, comma 6, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Gazzetta ufficiale 4 luglio 2000, n. 154), introdotto dall'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

250 art. 7, comma 2, decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11); Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 2003, n. 12, punto 2

251 Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 2003, n. 12, punto 1

252 articolo 19, comma 3, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

prevedevano una sanzione da euro 258,00 a euro 1.549,00, sono state abrogate²⁵³ a far data dal 24 ottobre 2003.

Inoltre, il Ministero, nel ricordare che, in caso di omessa comunicazione contestuale, i datori di lavoro sono ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione²⁵⁴, ha chiarito che tale disposizione non può tuttora ritenersi applicabile, in quanto riferita esplicitamente all'obbligo della comunicazione contestuale²⁵⁵.

Una specifica notazione deve, infine, essere dedicata al fatto che i provvedimenti che riformano la materia, pur avendo elencato espressamente e minuziosamente le disposizioni abrogate²⁵⁶, non hanno operato alcun riferimento alla norma speciale concernente i lavoratori extra. Ne consegue la possibilità di ipotizzare che, anche dopo l'attivazione del nuovo sistema, l'assunzione dei lavoratori extra continui ad essere comunicata entro cinque giorni. In proposito, è tuttavia doveroso sottolineare come le prime indicazioni amministrative sulla materia appaiano sistematicamente indirizzate a considerare l'obbligo di comunicazione contestuale applicabile alla generalità dei rapporti di lavoro

253 articolo 9 bis, comma 3, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510 (Gazzetta ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231), convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608 (Gazzetta ufficiale 30 novembre 1996, n. 281, supplemento ordinario), abrogato dall'articolo 85, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

254 articolo 19, comma 5, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

255 Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, punto 5

256 articolo 8, decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

subordinato²⁵⁷, con la sola eccezione delle assunzioni di lavoratori extracomunitari e di lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero.

A tal ultimo proposito, per quanto riguarda i lavoratori extracomunitari, appare logico ritenere che il regime speciale riguarderà unicamente i lavoratori provenienti dall'estero, mentre ai lavoratori extracomunitari regolarmente soggiornanti in Italia dovrebbero continuare ad applicarsi le disposizioni di carattere generale, in conformità agli orientamenti espressi in passato dal Ministero del Lavoro²⁵⁸.

Per quanto riguarda la cessazione del rapporto di lavoro, la disciplina del collocamento prevede, sin dalle origini, che i datori di lavoro soggetti alla disciplina dell'avviamento al lavoro debbano comunicare, entro cinque giorni, al competente Ufficio, il nome e la qualifica dei lavoratori di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro²⁵⁹. Nei fatti, la norma non ha mai trovato applicazione in relazione al lavoro extra poiché, dovendosi procedere alla comunicazione dell'avvenuta assunzione dopo la conclusione del rapporto di lavoro (la cui durata, inizialmente, non poteva essere superiore ad un giorno) e, più precisamente, entro il primo giorno non festivo successivo all'assunzione²⁶⁰, tale adempimento veniva riassunto nell'unica comunicazione con la quale il datore di lavoro dava notizia della instaurazione di un rapporto di

257 Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 2003, n. 12; INPS, circolare 30 giugno 2003, n. 117; Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37

258 Ministero del Lavoro, circolare 16 gennaio 1997, n. 8

259 articolo 21, comma 1, legge 29 aprile 1949, n. 264 (Gazzetta ufficiale 1 giugno 1949, n. 125, supplemento ordinario)

260 articolo 23, comma 3, legge n. 56 del 1987

lavoro che, in virtù di un limite esplicitamente imposto dalla legge, si era risolto nel corso della stessa giornata.

La sostanza dei fatti non è mutata dopo l'elevazione della durata massima (da uno a tre giorni) del rapporto di lavoro, in quanto ancor prima era stato ampliato il termine (da uno a cinque giorni) assegnato al datore di lavoro per la comunicazione dell'assunzione. La prassi diffusa prevede ancora oggi l'invio di un'unica comunicazione, dopo la conclusione del rapporto, anche se si potrebbe verificare, in teoria, il caso del datore di lavoro che comunichi l'avvenuta assunzione prima della risoluzione del rapporto (cioè, prima del terzo giorno). Con riferimento a quest'ultima ipotesi, occorrerebbe evidentemente comunicare in seguito anche la data di cessazione, ove questa non sia stata indicata nella comunicazione iniziale.

La questione è di qualche rilevanza in quanto, se sarà confermata l'applicabilità delle nuove disposizioni concernenti la comunicazione contestuale anche alle assunzioni dei lavoratori extra, il rapporto di lavoro, a differenza da quanto avveniva in passato, si concluderà sempre dopo la comunicazione dell'assunzione.

Occorre peraltro sottolineare come la nuova disciplina della materia, di prossima entrata in vigore, stabilisce che l'obbligo di comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro (entro i cinque giorni successivi) riguarda unicamente i rapporti a tempo indeterminato ovvero i casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione²⁶¹.

²⁶¹ articolo 21, comma 1, legge 29 aprile 1949, n. 264 (Gazzetta ufficiale 1 giugno 1949, n. 125, supplemento ordinario), come modificato dall'articolo 6, comma 3, decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

In altri termini, il legislatore ha chiarito esplicitamente che, per i contratti a tempo determinato, si possa provvedere ai due adempimenti (comunicazione dell'assunzione e della cessazione) con un unico atto, contestualmente all'assunzione, salvo eventuali successive rettifiche relative alla variazione della data di cessazione inizialmente prevista²⁶². E' opportuno precisare che, in questo caso, l'espressione "tempo determinato" viene utilizzata in senso lato e comprende, tra gli altri, anche i rapporti di lavoro extra, stante la formulazione della norma che distingue tra due categorie: i rapporti a tempo indeterminato e i casi in cui all'atto dell'assunzione sia stata comunicata una data di cessazione.

La mancata comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 100,00 ad euro 500,00 per ogni lavoratore interessato²⁶³. Anche in questo caso, è previsto il pagamento della sanzione minima ridotta della metà (euro 50,00) in caso di ravvedimento operoso²⁶⁴.

La stessa riforma prevede inoltre che il datore di lavoro sia tenuto a comunicare al competente Centro per l'impiego, entro cinque giorni dal loro verificarsi, le trasformazioni del rapporto di lavoro, tra cui viene esplicitamente indicata la

262 si vedano, oltre, le riflessioni concernenti la possibilità di proroga della durata del contratto extra

263 articolo 19, comma 3, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, punto 2

264 articolo 19, comma 5, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, punto 5

proroga del termine inizialmente fissato nelle ipotesi di contratto a termine²⁶⁵.

La violazione di tale obbligo, peraltro non ancora vigente²⁶⁶, comporterà l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100,00 a euro 500,00 per ogni lavoratore interessato²⁶⁷, salvo il pagamento della sanzione ridotta in caso di ravvedimento operoso²⁶⁸.

Non è stato chiarito ufficialmente, ma appare logico ritenere che, nel nuovo sistema, la comunicazione della cessazione non sia dovuta in relazione ai contratti a termine per i quali sia stata comunicata la proroga ai sensi delle disposizioni sopra commentate. Infatti, in tal caso, pur avendosi riferimento ad una cessazione avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione, il datore di lavoro ha già provveduto a comunicare al servizio competente la data di effettiva cessazione, mediante la comunicazione di trasformazione.

comunicazione all'INAIL

Anche per l'assunzione dei lavoratori extra è dovuta la comunicazione all'INAIL del codice fiscale del lavoratore, contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro o

265 articolo 4 bis, comma 5, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Gazzetta ufficiale 4 luglio 2000, n. 154), introdotto dall'articolo 6 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

266 Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, punto 4

267 articolo 19, comma 3, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

268 articolo 19, comma 5, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, punto 5

alla sua cessazione²⁶⁹. In considerazione della brevissima durata del rapporto, può risultare conveniente comunicare, unitamente all'avvenuta assunzione, anche la probabile data di cessazione, salvo eventuali successive rettifiche. La denuncia, oltre al codice fiscale dei lavoratori deve contenere il codice fiscale dell'azienda, il numero di posizione assicurativa INAIL e il relativo contro codice. La comunicazione può essere effettuata avvalendosi di una pluralità di strumenti tra cui il telefono, il telefax, il servizio postale, la posta elettronica. In caso di omessa o errata comunicazione, è applicata una sanzione amministrativa pari a euro 51,65 per ciascun lavoratore. E' ammesso il pagamento della sanzione nella misura ridotta di euro 17,00 entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione²⁷⁰. L'obbligo di comunicare il codice fiscale è di prossima abolizione, in quanto tale adempimento è destinato ad essere assorbito dalla comunicazione che il datore sarà tenuto a indirizzare ai servizi competenti contestualmente all'assunzione²⁷¹.

prospetto paga

Il Ministero del lavoro ha confermato l'obbligo di consegnare il prospetto paga ai lavoratori extra. Nel contempo, è stato precisato che, qualora la prestazione lavorativa venga resa per più giornate nel corso dello stesso

269 articolo 14, comma 2, decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38 (Gazzetta ufficiale 1 marzo 2000, n. 50)

270 INAIL, nota 1 giugno 2001

271 articolo 5, comma 2 bis, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (Gazzetta ufficiale 4 luglio 2000, n. 154), introdotto dall'articolo 7, comma 1, lettera b), decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11)

mese, il prospetto paga può essere consegnato al momento del pagamento della retribuzione relativa alla somma delle prestazioni effettuate nell'intero mese di riferimento²⁷².

prelievo fiscale e contributivo

La retribuzione dei lavoratori extra deve essere assoggettata al prelievo contributivo e fiscale con le modalità previste per la generalità dei lavoratori dipendenti. Pertanto, deve considerarsi illegittima la prassi di regolare le prestazioni dei lavoratori extra al pari delle collaborazioni occasionali o di altre forme di lavoro autonomo o parasubordinato.

informazioni alle organizzazioni sindacali

Il CCNL Turismo prevede che i nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra siano comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, in adempimento delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy²⁷³.

relazioni con la disciplina del contratto a termine

Come evidenziato in precedenza, i rapporti di lavoro extra sono esclusi dalla disciplina generale del rapporto a termine, dettata dal decreto legislativo n. 368 del 2001.

272 Ministero del Lavoro, lettera circolare 11 maggio 1994

273 Articolo 87 CCNL Turismo 19 luglio 2003

Sicché, restano esclusi, tra gli altri, i vincoli relativi alla forma scritta, alle riassunzioni a termine del medesimo lavoratore, alla parità di trattamento e ai limiti quantitativi²⁷⁴.

Occorre peraltro ricordare le indicazioni giurisprudenziali secondo cui l'applicazione della disposizione speciale, in deroga alla disciplina di carattere generale, è consentita solo quando ricorrono congiuntamente tutti i presupposti e le condizioni tassativamente indicati dalla legge, ossia che si tratti dei settori del turismo e dei pubblici esercizi, che l'assunzione con tali modalità semplificate afferisca alla esecuzione di speciali (urgenti) servizi, che la loro durata non sia superiore ad un giorno²⁷⁵, che venga data tempestivamente comunicazione all'ufficio competente.

Secondo la corte di Cassazione, qualora la fattispecie non risulti configurabile in difetto di taluni degli elementi costitutivi descritti, la situazione che ne consegue deve necessariamente rientrare nell'ambito della previsione normativa generale, con i profili sanzionatori ivi previsti²⁷⁶.

Ancora, è opportuno sottolineare che, sia pur prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 2001, la Cassazione aveva chiarito che la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 non si sottrae all'effetto di conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato²⁷⁷.

274 Antonio Vallebona e Carlo Pisani, 2001, opera citata, pagina 30

275 durata massima ora elevata a tre giorni

276 Cassazione, sentenza 5 ottobre 1998, n. 9892

277 Cassazione, sentenza 19 ottobre 1993, n. 10343

Appare quindi opportuno operare un raffronto tra i due istituti, evidenziando le differenze tra le diverse discipline e fornendo alcune indicazioni operative.

Il comma 1 dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Una siffatta definizione dei casi in cui è possibile assumere con contratto a tempo determinato, sicuramente apprezzabile per la sua elasticità ed ampiezza, ha costituito oggetto di rilievi in ragione dell'altrettanto ampia discrezionalità di valutazione che viene lasciata al giudice circa la sussistenza di una ragione idonea²⁷⁸. Peraltro, tale questione non si pone con riferimento al lavoro extra, ammesso in una più limitata e definita cerchia di casi.

Il comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 stabilisce che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni a fronte delle quali lo stesso termine è apposto. Nonostante questa condizione non si applichi ai rapporti di lavoro extra, occorre considerare come la stipula di un contratto in forma scritta possa costituire per l'azienda un elemento di garanzia. E' quindi criterio di buona gestione provvedere a tale adempimento anche laddove non sia espressamente richiesto.

In proposito, si ricorda che il requisito della forma scritta non è soddisfatto nel caso in cui la previsione del termine sia contenuta solo in una proposta formulata dal datore di

278 Pietro Ichino, La nuova normativa del contratto a termine, in Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato", Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001

lavoro, la quale non sia accettata dal lavoratore con atto munito anch'esso di forma scritta²⁷⁹.

Non sarebbe quindi sufficiente a tal fine la comunicazione per iscritto del numero di iscrizione nel libro matricola e delle condizioni applicabili al rapporto di lavoro, essendo altresì necessario che il lavoratore ne accetti per iscritto il contenuto (ad esempio, controfirmando la comunicazione per accettazione).

Per tal via sarebbe inoltre realizzata anche la prescrizione di cui al comma 3 dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001, ai sensi del quale copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. In questo caso, l'adempimento avverrebbe addirittura in anticipo rispetto al termine di cinque giorni, per effetto del più stringente termine assegnato al datore di lavoro per l'adempimento degli obblighi di comunicazione sopra richiamati. In proposito, è comunque doveroso operare una distinzione tra il momento della consegna dell'atto al lavoratore ed il (precedente) momento della conclusione del contratto, ricordando che la redazione e la sottoscrizione dell'atto devono essere anteriori o almeno contestuali all'inizio dell'attività lavorativa²⁸⁰. Si evidenzia, infine, che per soddisfare pienamente i requisiti formali previsti per la generalità dei contratti a termine occorre inoltre che nell'atto siano specificate le ragioni a fronte delle quali il contratto è stipulato.

Merita una notazione anche il comma 4 dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001, ai sensi del quale la

²⁷⁹ Cassazione, sentenza 16 ottobre 1986, n. 6076

²⁸⁰ Cassazione, sentenza 12 novembre 1993, n. 11173, in Repertorio del foro italiano, 1993; Cassazione, sentenza 28 gennaio 1987, n. 832, in Foro italiano, 1988, 3051

forma scritta non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni. Tale indicazione, quasi identica ad un'analoga formulazione²⁸¹ contenuta nell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, ha costituito uno degli elementi a sostegno della tesi che, prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 2001, escludeva la necessità di regolare con un contratto scritto i rapporti di lavoro extra. In realtà, mentre i contratti extra, non potendo avere durata superiore a tre giorni (addirittura, in passato, la durata massima era di un giorno) realizzavano per definizione la seconda delle condizioni sopra descritte, non altrettanto automaticamente si realizzava la prima condizione, relativa alla mera occasionalità del rapporto di lavoro.

L'articolo 3 del decreto legislativo n. 368 del 2001 non ammette l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato in una serie di casi, tra cui si segnala l'assunzione per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. In proposito, appare opportuno rilevare come si stia consolidando nell'ordinamento italiano la tendenza a vietare la sostituzione dei lavoratori in sciopero mediante il ricorso a personale assunto mediante forme di lavoro cosiddetto atipico. Infatti, tale divieto, oltre a riguardare il personale assunto a tempo determinato, era stato già previsto in relazione al lavoro temporaneo²⁸² ed è stato recentemente ribadito dalla riforma del mercato del lavoro²⁸³ in relazione

281 la precedente normativa operava riferimento a dodici giorni lavorativi

282 articolo 1, comma 4, lettera b), legge 24 giugno 1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione (Gazzetta ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario)

283 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Gazzetta ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

alla somministrazione di lavoro²⁸⁴ e al lavoro intermittente²⁸⁵.

In relazione all'articolo 4 del decreto legislativo n. 368 del 2001 che ammette, a determinate condizioni, la possibilità di prorogare il termine del contratto ... sino a raggiungere ... una durata complessiva del rapporto ... non superiore a tre anni, c'è anzitutto da ricordare che ciascun rapporto di lavoro extra, in forza di una esplicita previsione di legge, non può avere durata superiore a tre giorni. Considerato come dalla stessa esistenza di un limite massimo discenda la possibilità di instaurare rapporti di lavoro che abbiano durata inferiore a tale limite, occorre domandarsi se, nel silenzio della legge, sia ammessa la possibilità prorogarne la durata entro il limite suddetto (ad esempio, estendendo sino a due o tre giorni la durata di un rapporto di lavoro inizialmente costituito per un giorno). Analoghi interrogativi si pongono in relazione ai commi 1 e 2 dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001, che sanzionano la prosecuzione del rapporto oltre il termine inizialmente fissato o successivamente prorogato.

In relazione ad entrambi i casi sopra descritti, è opportuno ricordare quanto affermato dal Ministero del Lavoro, secondo il quale l'eventuale prosecuzione del rapporto oltre la naturale scadenza può sortire l'effetto di inficiare la causa legale addotta per la stipulazione del contratto²⁸⁶. Con tale affermazione, il Ministero non sembra escludere a priori la possibilità di prosecuzione del contratto con il lavoratore extra (è da ritenersi, entro il limite complessivo dei tre

284 articolo 20, comma 5, lettera a), decreto legislativo n. 276 del 2003

285 articolo 34, comma 3, lettera a), decreto legislativo n. 276 del 2003

286 Ministero del Lavoro, nota 30 ottobre 2003, n. 5 / 27653

giorni), ma nel contempo segnala che la materia può costituire fonte di gravi problematicità.

Occorre poi considerare il caso della successione dei rapporti extra nel tempo e della loro reiterazione, anche a distanza più ravvicinata rispetto all'intervallo minimo di dieci giorni previsto per i contratti a termine dai commi 3 e 4 dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 2001. Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 368 del 2001, in relazione al caso di giornate lavorative numerose, ripetute, racchiuse in un lungo arco di tempo e connotate da frequenza infrasettimanale (nel senso che i lavoratori venivano chiamati a lavorare più giorni nella medesima settimana) la giurisprudenza di merito aveva sentenziato l'applicabilità del regime sanzionatorio previsto per i contratti a tempo determinato, con conseguente trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato²⁸⁷. La Cassazione ha poi affermato che, anche se le assunzioni giornaliere di uno stesso lavoratore sono reiterate nel tempo, deve escludersi la configurabilità di un rapporto a tempo indeterminato allorché nell'intervallo fra le singole e saltuarie prestazioni il lavoratore non abbia l'obbligo di tenersi a disposizione del datore ma anzi, chiamato per la singola prestazione giornaliera, abbia la facoltà di rifiutare²⁸⁸.

A questo punto, appare opportuno aprire una parentesi per ricordare che una risposta alle problematiche indotte dalla serrata reiterazione delle assunzioni dei lavoratori extra è stata tradizionalmente costituita dalla rotazione delle persone da assumere. Per tal via, l'azienda si assicurava la necessaria

²⁸⁷ Pretura di Sanremo, 4 luglio 1990; Tribunale di Roma, 17 dicembre 1999 e Tribunale di Roma 19 gennaio 2000, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2001, n. 1, pagina 88

²⁸⁸ Cassazione, sentenza 8 novembre 2001, n. 13837

consistenza dell'organico e, nel contempo, minimizzava il rischio che sarebbe potuto derivare dal ricorso intensivo alle prestazioni dello stesso lavoratore. Tuttavia, tale prassi, oltre a risultare spesso ostacolata o, addirittura, impedita dalle rigidità del mercato del lavoro (che non sempre è in grado di fornire la risposta adeguata alla domanda di lavoro espressa dalle imprese), può determinare effetti negativi e paradossali sia per il lavoratore (che vede ridurre la possibilità di consolidare le proprie opportunità di lavoro) sia per il datore di lavoro (che si trova costretto a sostituire il personale indipendentemente dai criteri di corretta gestione). Merita quindi particolare attenzione la possibilità di rispondere a tali esigenze mediante il ricorso ricorrere ad un diverso istituto, recentemente introdotto nel nostro ordinamento. Si tratta del contratto di lavoro intermittente²⁸⁹, in forza del quale il lavoratore si rende disponibile a prestare la propria opera "a chiamata", per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo, secondo le esigenze che saranno individuate dai contratti collettivi.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 368 del 2001, concernente il principio di non discriminazione, stabilisce che al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. In proposito, il CCNL Turismo ha da tempo previsto per i lavoratori extra un trattamento economico che

²⁸⁹ articoli 33 e seguenti decreto legislativo n. 276 del 2003

comprende, in via forfetaria, anche gli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto²⁹⁰.

L'articolo 7 del decreto legislativo n. 368 del 2001, nel prevedere che il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato debba ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro, ... assegna ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ... il compito di ... prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale. Tale funzione è affidata dal CCNL Turismo alla rete degli enti bilaterali, nell'ambito delle analoghe finalità in campo formativo che questi perseguono nei confronti della generalità dei lavoratori²⁹¹.

L'articolo 8 del decreto legislativo n. 368 del 2001 prevede che, ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi. Oltre questa durata, i contratti a termine sono quindi computabili ai fini raggiungimento della soglia dei quindici dipendenti indispensabile per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, le assemblee, i referendum, il trasferimento dei dirigenti di rappresentanze

290 articolo 148 CCNL Turismo 19 luglio 20003

291 articolo 83 CCNL Turismo 19 luglio 2003

sindacali, i permessi per i dirigenti sindacali, il diritto di affissione, i locali delle rappresentanze sindacali aziendali. In proposito, la dottrina ha affermato che, pur trattandosi di una norma diretta a regolare un caso specifico, si può ritenere che la stessa costituisca un parametro equilibrato cui riferirsi anche in altri casi nei quali occorre stabilire il normale organico aziendale²⁹². Analogamente, e ragionevolmente, il medesimo criterio potrebbe essere applicato al fine di escludere dal computo i lavoratori extra, in questo come in altri casi in cui sia necessario accertare la consistenza dell'organico. In proposito, appare peraltro utile ricordare anche quanto previsto la disciplina del collocamento dei disabili, che, nell'escludere la computabilità dei contratti a termine di durata inferiore ai nove mesi²⁹³, stabilisce esplicitamente che tale limite deve intendersi riferito al complesso delle giornate lavorative effettivamente prestate da ciascun lavoratore nell'anno solare²⁹⁴.

Il comma 1 dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 368 del 2001 stabilisce che i contratti collettivi nazionali ... definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori. Al riguardo, il CCNL Turismo ha previsto la possibilità di rendere tali informazioni anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o

292 Giancarlo Perone, La disciplina dello svolgimento del rapporto a termine, in Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato", Paradigma, Milano, 29 ottobre 2001

293 articolo 4, comma 1, legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", (Gazzetta ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario)

294 articolo 3, comma 6, decreto presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, "Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Gazzetta ufficiale 18 novembre 2000, n. 270)

dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente²⁹⁵. Gli strumenti prescelti, seppur destinati in via prioritaria ai lavoratori assunti con contratto a termine (in senso stretto), hanno carattere di pubblicità tale da rivolgersi, di fatto, alla generalità dei lavoratori dipendenti, ivi compresi i lavoratori extra. Addirittura, la possibilità di ricorrere all'ente bilaterale consente l'accesso a tali informazioni anche da parte di lavoratori cessati dal servizio e, più in generale, di tutti coloro che, in ragione della brevissima durata del rapporto di lavoro extra, sarebbero stati altrimenti di fatto esclusi da tali opportunità.

Il comma 2 dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 368 del 2001 affida inoltre ai medesimi contratti collettivi nazionali la definizione di modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende. Il CCNL Turismo ha disciplinato la materia ben prima dell'entrata in vigore del decreto n. 368 del 2001, istituendo un sistema di informazioni da rendere alle organizzazioni sindacali²⁹⁶.

I commi 7 e 8 dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001 sono dedicati alla individuazione di limiti quantitativi all'utilizzo dell'istituto del contratto a termine, che trovano applicazione unicamente nei casi previsti dalla contrattazione collettiva. Il CCNL Turismo non fissa oggi alcun limite quantitativo in relazione al lavoro extra, confermando la linea seguita dalle parti sociali nel passato, in vigenza della normativa previgente.

I commi 9 e 10 dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 368 del 2001 disciplinano il diritto della precedenza nella

²⁹⁵ articolo 80 CCNL Turismo 19 luglio 2003

²⁹⁶ articolo 87 CCNL Turismo 19 luglio 2003

riassunzione in favore di alcune categorie di lavoratori, tra cui non rientrano i lavoratori extra.

Il lavoro intermittente

di Alessandro Massimo Nucara

La legge “Biagi” di riforma del mercato del lavoro²⁹⁷ ha delegato il Governo ad adottare, mediante lo strumento del decreto legislativo, una serie di disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite.

In attuazione di tale delega, gli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 dettano la disciplina del lavoro intermittente, detto anche lavoro a chiamata o job on call.

finalità

Secondo il Ministero del Lavoro, la finalità della nuova tipologia contrattuale è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare.

Emblematico è, per esempio, il fenomeno del "lavoro a fattura", con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente. Si tratta di prassi che ledono gravemente i diritti dei prestatori di lavoro

297 articolo 4, legge 10 febbraio 2003, n. 30 (Gazzetta Ufficiale 26 febbraio 2003, n. 47)

e che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese²⁹⁸.

Nel contempo, è di notevole interesse per le imprese la disponibilità di un istituto che potrebbe consentire, senza un eccessivo aggravio di carattere amministrativo, di far fronte alle esigenze derivanti dalle variazioni della domanda, che nel settore turismo spesso assumono carattere di imprevedibilità o si manifestano comunque in forma tale da non poter essere soddisfatte mediante la programmazione ed il ricorso ai tradizionali strumenti del mercato del lavoro.

Utilizzando il nuovo istituto, il datore di lavoro avrà infatti la possibilità di crearsi una riserva di lavoratori intermittenti, da utilizzarsi nei casi consentiti²⁹⁹.

definizione

Il contratto di lavoro intermittente, noto anche come “contratto a chiamata” è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni caratterizzate da intervalli di inattività³⁰⁰.

casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi oggettive

Il comma 1 dell’articolo 34 del decreto legislativo n. 276 del 2003 stabilisce che il contratto di lavoro intermittente può

298 Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

299 Massimo Viceconte, Prime considerazioni sul nuovo istituto del lavoro intermittente, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 3 del 2005, pagina 373

300 articolo 33, comma 1, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (*Gazzetta Ufficiale* 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Allo stato attuale, solo in una sparuta minoranza di casi la contrattazione collettiva ha conferito attuazione a tale previsione.

E' quindi subentrato il meccanismo previsto dall'articolo 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in virtù del quale, in assenza di un accordo collettivo che regoli la materia, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

In applicazione di tale previsione, il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ha ammesso la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Tra tali attività, risultano di particolare interesse per il settore turismo le seguenti:

- custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti;
- camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;

- impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Secondo il Ministero del Lavoro, le attività indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore.

Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente³⁰¹.

Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui spetta il compito di individuare, mediante una elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

301 Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

casi di ricorso al lavoro intermittente: i periodi predeterminati

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso anche per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno³⁰².

Tale possibilità riguarda le prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali³⁰³ che, secondo il Ministero del Lavoro³⁰⁴ sono individuate come segue:

- a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente in occasione di tali periodi opera anche in assenza di un preventivo intervento della contrattazione collettiva³⁰⁵.

I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative

302 articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

303 articolo 37, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

304 Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

305 Ministero del Lavoro, nota 12 luglio 2004

sul piano nazionale o territoriale possono comunque individuare ulteriori periodi predeterminati³⁰⁶ o modificare quelli sopra indicati, per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto produttivo³⁰⁷.

casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi soggettive

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati³⁰⁸.

La formulazione della norma lascia intendere che, in relazione a tali soggetti, il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato anche al di fuori delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Tale interpretazione è stata condivisa dal Ministero del Lavoro, secondo cui in questo caso si ha riguardo al ricorso al lavoro intermittente di tipo a-causale in funzione cioè delle sole condizioni soggettive del prestatore di lavoro³⁰⁹.

divieti

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato in alcuni casi³¹⁰, di seguito sommariamente riepilogati:

306 articolo 37, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

307 Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

308 articolo 34, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

309 Ministero del Lavoro, nota 12 luglio 2004; Ministero del Lavoro, decreto 23 ottobre 2004; Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

310 articolo 34, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

- a) per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994.

forma del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta "ad probationem" e deve contenere i seguenti elementi essenziali, espressamente indicati dal decreto³¹¹:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della

311 articolo 35, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nell'indicare tali elementi, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste³¹².

Tra gli elementi formali che la norma impone di indicare nel contratto non sono indicati né l'orario di lavoro né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponibilità.

Il legislatore, avendo affidato tali determinazioni alla libera autonomia delle parti, ha segnato una rilevante ed interessante differenza rispetto al contratto di lavoro a tempo parziale.

Ovviamente, resta ferma l'applicazione delle disposizioni generali di legge e di contratto che regolano la materia dell'orario di lavoro.

indennità di disponibilità

Qualora il contratto individuale preveda, per il lavoratore, l'obbligo di garantire la propria disponibilità, allo stesso sarà

312 articolo 35, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

dovuta una indennità, il cui importo è determinato dalla contrattazione collettiva³¹³.

Tale indennità non può essere comunque inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal fine, il Ministero del Lavoro ha ritenuto opportuno assumere come base di calcolo le retribuzioni previste dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice in quanto il riferimento alle stesse consente di tener conto sia delle esigenze di settore che di quelle relative alla professionalità del prestatore di lavoro.

Pertanto, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è stata determinata nel venti per cento della retribuzione prevista dal CCNL applicato³¹⁴.

La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento è costituita da minimo gabellare, indennità di contingenza, e.t.r. e ratei di mensilità aggiuntivi³¹⁵.

Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato³¹⁶.

313 articolo 36, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

314 articolo 1, decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004

315 articolo 2, decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004

316 articolo 3, decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004

Nel settore turismo, conseguentemente, il divisore orario sarà pari a 172³¹⁷.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo³¹⁸.

Durante il periodo di disponibilità il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, né è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati tranne la eventuale indennità³¹⁹.

indennità di disponibilità ed assunzione per periodi predeterminati

Il lavoratore che svolga le prestazioni solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, nell'ipotesi in cui si obblighi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata³²⁰.

In proposito, il Ministero del Lavoro ha peraltro precisato che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa, indennità calcolata secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 10 marzo 2004.

317 articolo 133 CCNL Turismo 22 gennaio 1999

318 articolo 36, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

319 articolo 38, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

320 articolo 37, comma 1 decreto legislativo n. 276 del 2003

Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità³²¹.

temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità³²².

Ove il lavoratore non provveda ad informare il datore di lavoro, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale³²³.

rifiuto di rispondere alla chiamata

Qualora il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro³²⁴.

321 Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

322 articolo 36, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

323 articolo 36, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

324 articolo 36, comma 6, decreto legislativo n. 276 del 2003

compatibilità con il lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato³²⁵.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, in tal caso, non trova applicazione la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamato dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il Ministero evidenzia, al riguardo, come le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente³²⁶.

La posizione ministeriale, condivisibile se riferita alla possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente a tempo determinato senza necessità di addurre ulteriori causali rispetto a quelle che l'ordinamento già prevede come legittima motivazione per la stipula di un contratto a chiamata, induce non poche perplessità in relazione alle ulteriori prescrizioni concernenti la stipula dei contratti a tempo determinato.

In particolare, appare quanto meno opportuno che il datore di lavoro provveda in via prudenziale, anche tenuto conto dei principi che regolano la gerarchia delle fonti, a rispettare il periodo minimo di intervallo (a seconda dei casi, dieci o venti giorni), tra la stipula di un contratto di lavoro

³²⁵ articolo 33, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

³²⁶ Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

intermittente a tempo determinato e il successivo. Ciò non significa, ovviamente, che all'interno di ciascuno dei due rapporti, il datore di lavoro sia tenuto a rispettare alcun intervallo tra la chiamata di un lavoratore e la successiva³²⁷.

cumulo con altri contratti di lavoro

Non è previsto alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti. Nulla vieta, inoltre, l'ammissibilità di porre in essere un contratto intermittente e altre differenti tipologie contrattuali a patto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti³²⁸.

principio di non discriminazione

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte³²⁹. Ne consegue che il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita³³⁰.

327 contra, si veda Enzo De Fusco, La disciplina del lavoro a chiamata, in Guida al Lavoro, Pirola, n. 45 del 12 novembre 2004, pagina 10

328 Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

329 articolo 38, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

330 articolo 38, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

computabilità

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre³³¹.

adempimenti amministrativi

Il rapporto di lavoro intermittente è, a tutti gli effetti, un rapporto di lavoro dipendente.

Ne consegue, tra l'altro, l'obbligo di provvedere agli adempimenti amministrativi di rito nei confronti dei servizi per l'impiego e degli istituti previdenziali.

comunicazione ai servizi per l'impiego

Anche per il contratto intermittente valgono le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 297 del 2002 e dunque l'invio della comunicazione ai servizi per l'impiego competenti entro cinque giorni dalla avvenuta assunzione³³².

Con l'unica differenza che il datore di lavoro sarà tenuto a una comunicazione iniziale, al momento della stipulazione del contratto, e non anche alle altre conseguenti, fermo restando l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali, ove presenti, con cadenza annuale circa l'andamento delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente e le relative chiamate.

³³¹ articolo 39, decreto legislativo n. 276 del 2003

³³² Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

Con la comunicazione ai servizi competenti i datori di lavoro dovranno specificare la obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata.

comunicazione all'INAIL

Il datore di lavoro obbligato all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, quest'ultimo è tenuto a comunicare all'INAIL il codice fiscale dei lavoratori intermittenti soltanto al momento della costituzione del rapporto di lavoro ed alla sua cessazione, mediante apposita denuncia istantanea³³³.

iscrizione nei libri aziendali

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro e, in particolare, l'iscrizione al libro paga e matricola e la comunicazione all'INAIL, saranno soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, al momento della stipulazione del relativo contratto³³⁴.

comunicazioni alle organizzazioni sindacali

Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente³³⁵.

333 INAIL, circolare 12 aprile 2006, n. 22

334 Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005; INAIL, circolare 12 aprile 2006, n. 22

335 articolo 35, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

Ad oggi, la materia non ha costituito oggetto di disciplina da parte del CCNL Turismo.

contributi

Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi, oltre che sull'importo della retribuzione corrisposta, sull'effettivo ammontare dell'indennità di disponibilità, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo³³⁶.

In particolare, è stato precisato che l'indennità deve essere considerata quale parte integrante della retribuzione utile ai fini della determinazione del premio INAIL, in quanto essa rientra nell'ambito di quelle "somme o valori percepiti" in relazione al rapporto di lavoro subordinato previste dall'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi³³⁷.

L'indennità di disponibilità, in quanto assoggettata a contribuzione presso l'INPS, concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della prestazione pensionistica³³⁸.

versamento delle differenze contributive

I lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente possono, a domanda, integrare la propria posizione

336 articolo 36, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

337 INAIL, nota 10 giugno 2005 n. 2923/2005/1.1.3

338 INPS, circolare 1 febbraio 2005, n. 18

contributiva ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti in relazione ai periodi coperti da contribuzione obbligatoria in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, in misura inferiore a quella che garantisce, per gli stessi periodi, il rispetto della retribuzione convenzionale³³⁹.

A tal fine, viene assunto come parametro la retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi utili ai fini pensionistici³⁴⁰, vale a dire il quaranta per cento del trattamento minimo di pensione a carico del fondo pensioni lavoratori dipendenti.

prestazioni

In merito alle prestazioni assistenziali spettanti al lavoratore intermittente, il Ministero del Lavoro, ha affermato che, in caso di malattia professionale e infortunio, trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione. Ai sensi dell'articolo 36, comma 4, del decreto legislativo n. 276, il lavoratore deve tempestivamente darne comunicazione al datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni previste dallo stesso articolo³⁴¹.

Per quanto riguarda le modalità di calcolo della indennità di malattia, maternità e disoccupazione il Ministero ha operato

³³⁹ articolo 36, comma 7, decreto legislativo n. 276 del 2003

³⁴⁰ articolo 1, decreto ministeriale 30 dicembre 2004

³⁴¹ Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

rinvio ad apposite circolari esplicative a cura degli enti competenti.

Secondo lo stesso Ministero, in relazione agli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile:

- in materia di assegni per il nucleo familiare è dunque applicabile al lavoro intermittente la normativa prevista per il lavoro subordinato secondo quanto stabilito dall'articolo 2 del decreto legge n. 69 del 1988, convertito con la legge n. 153 del 1988;

- trova inoltre applicazione l'indennità di disoccupazione, ove ne ricorrano i requisiti (ridotti o ordinari), limitatamente per i periodi non lavorati in quanto nel lavoro intermittente la scelta della modalità e della durata della prestazione lavorativa deriva da esigenze discontinue ed intermittenti, quindi dalla oggettive caratteristiche della stessa; in ogni caso, ad avviso del Ministero del Lavoro, la corresponsione della indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità³⁴²;

- trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e congedi parentali compresa la misura di incentivazione di cui all'articolo 9 della legge n. 53 del 2000.

Le prestazioni assistenziali spettanti al lavoratore intermittente hanno successivamente costituito oggetto di un'approfondita illustrazione da parte dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale³⁴³.

³⁴² Ministero del Lavoro, nota 22 dicembre 2005, prot. n. 3147

³⁴³ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

In merito all'assegno per il nucleo familiare, si applica l'articolo 59 del testo unico³⁴⁴: l'assegno spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.)³⁴⁵.

Per quanto riguarda l'indennità di malattia, maternità e tbc, si rinvia alla lettura delle indicazioni fornite dall'INPS, che distinguono l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità³⁴⁶.

In relazione all'indennità di disoccupazione, considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, l'INPS deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità.

344 decreto presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797

345 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.1

346 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.2

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro³⁴⁷.

agevolazioni contributive

Il Ministero del Lavoro ha ricevuto una richiesta di interpello relativa alla possibilità, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti, di applicare le agevolazioni contributive previste dall'articolo 8, comma 9, della legge n. 407 del 1990, in presenza dei requisiti dalla stessa previsti.

Tale disposizione ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di trentasei mesi, ovvero l'esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, il Ministero ha ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere

347 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.3

contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

In proposito, infatti, il decreto legislativo n. 276 del 2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (articolo 25, comma 1), all'apprendistato (articolo 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (articolo 59, comma 4).

Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all'applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità³⁴⁸.

regime fiscale dell'indennità di disponibilità

L'indennità di disponibilità, rappresentando il corrispettivo dell'obbligo del lavoratore di restare a disposizione del datore di lavoro in attesa di essere impiegato, è riconducibile al concetto di reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51, comma 1, testo unico delle imposte sui redditi, che, da un punto di vista fiscale, comprende tutte le somme a qualsiasi titolo percepite in relazione al rapporto di lavoro.

Conseguentemente l'indennità, come anche la retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente, costituisce reddito

348 Ministero del Lavoro, nota 22 dicembre 2005, prot. n. 3147

imponibile ai fini dell'assolvimento del disposto previsto dall'articolo 23 del decreto Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, con conseguente obbligo del datore di lavoro di operare la ritenuta alla fonte come sostituto d'imposta.

assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

L'INAIL, con circolare 12 aprile 2006, n. 22, ha fornito chiarimenti circa la tutela economica spettante in caso di infortunio sul lavoro ad un lavoratore intermittente.

L'Istituto ricorda, preliminarmente, che l'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente è assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio andrà calcolato tenendo conto, sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità tra una chiamata e l'altra.

Per quanto riguarda le prestazioni, l'INAIL ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in considerazione per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, per la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e per la rendita ai superstiti, in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal testo unico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Infatti, ai sensi dell'articolo 29 del testo unico, la nozione di retribuzione utile ai fini sia del calcolo del premio che delle prestazioni comprende tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro.

Tuttavia, per quanto riguarda la base retributiva sulla quale effettuare il calcolo dell'indennità di temporanea, occorre tener conto dell'esigenza di coordinare il predetto articolo 29 con le disposizioni degli articoli 116 e 117. Questi ultimi articoli stabiliscono che, per calcolare l'indennità per inabilità temporanea assoluta e la rendita per inabilità permanente, si debba fare riferimento alla retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata. Sotto il profilo risarcitivo, dunque, l'indennità di disponibilità non può essere considerata quale retribuzione effettiva in quanto essa viene corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua opera.

Poiché i periodi di disponibilità non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli articoli 116 e 117 per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo. Tali meccanismi integrano la base di calcolo costituita dalla retribuzione effettivamente percepita, di per sé inidonea a garantire un congruo livello di prestazioni assicurative.

Conseguentemente, ai fini del computo dell'indennità temporanea assoluta, il minor importo percepito a titolo di indennità di disponibilità va adeguato al salario previsto per un giorno di lavoro.

il lavoro intermittente e la contrattazione collettiva

Nonostante siano passati diversi anni dall'entrata in vigore della riforma Biagi, la contrattazione collettiva si è di fatto astenuta dallo svolgere le funzioni che le erano state affidate in relazione alla disciplina del lavoro intermittente.

La rinuncia a disciplinare la materia è frutto di una manifesta avversione nei confronti dell'istituto che si è registrata tra le organizzazioni sindacali.

Si ritiene, infatti, da parte di alcuni, che tra tutte le misure riguardanti le tipologie d'impiego, il lavoro a chiamata sia il più inaccettabile, in quanto si trasforma il lavoratore in appendice dell'attività produttiva. Conseguentemente, l'obiettivo che viene assegnato alla contrattazione è quello di mirare alla sostanziale cancellazione di questa tipologia³⁴⁹.

il lavoro intermittente e il mercato del lavoro nel settore turismo

L'istituto del lavoro intermittente si pone come valida alternativa all'istituto del lavoro extra e di surroga, che le imprese del settore da sempre utilizzano per far fronte alle esigenze indotte dai picchi di brevissima durata, ancorché frequentemente ripetuti nel tempo.

Si prospetta un'opportunità per il lavoratore, al quale si proporrebbe, in luogo di una successione di singoli ed episodici contratti extra, la possibilità di una parziale stabilizzazione del rapporto di lavoro, dalla quale

349 Claudio Treves, Prime considerazioni e prime indicazioni operative della CGIL sul decreto legislativo n. 276 del 2003, in La Riforma Biagi del mercato del lavoro, a cura di Michele Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2004

deriverebbero una maggiore tutela assistenziale nonché la prospettiva di un percorso di carriera.

Si realizza, nel contempo, anche una convenienza operativa per l'impresa, oggi costretta a fare i conti con il notevole sovraccarico amministrativo che caratterizza la gestione del lavoro extra, che potrebbe essere di molto ridotto grazie al ricorso al nuovo istituto.

Le opportunità che il lavoro intermittente può offrire a lavoratori e datori di lavoro del settore turismo sono quindi molteplici e molto interessanti.

C'è da ritenere che le proposte di abrogazione dell'istituto, recentemente formulate, non abbiano tenuto conto di tali possibili applicazioni.

E c'è da auspicare che, prima di rinunciare ai relativi vantaggi che potrebbero realizzarsi, per i singoli e per il sistema, il legislatore voglia considerare le caratteristiche e le esigenze dei settori produttivi maggiormente interessati.

Il lavoro a tempo parziale

di Angelo Giuseppe Candido, Alessandro Massimo Nucara,
Viviana Stancanelli

La riforma Biagi, incentivando il ricorso al lavoro a tempo parziale, costituisce un tassello importante della strategia nazionale per aumentare il tasso di occupazione della popolazione in età da lavoro e merita di essere apprezzata, pur nella consapevolezza delle obiezioni che essa ha stimolato³⁵⁰, in quanto persegue il fine di valorizzare pienamente tutte le potenzialità dell'istituto e di consentire allo stesso di contemperare impegni lavorativi e responsabilità familiari oltre a rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro regolare.

definizione del lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è caratterizzato da un orario di lavoro settimanale inferiore a quello normale.

In proposito, è utile ricordare che, per le aziende alberghiere, la legge³⁵¹ e la contrattazione collettiva³⁵² stabiliscono che la normale durata dell'orario di lavoro settimanale è pari a quaranta ore.

350 si veda ad esempio, Roberto Voza, La destrutturazione del tempo di lavoro, in Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276 del 2003, a cura di Pietro Curzio, Cacucci, Bari, 2004

351 decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, articolo 3 (Gazzetta Ufficiale 14 aprile 2003, n. 87, supplemento ordinario)

352 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 97

Inoltre, il Ministero del Lavoro ha chiarito che deve intendersi come orario normale anche quello stabilito dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo superiore all'anno³⁵³.

tipologie di lavoro a tempo parziale

La legge³⁵⁴ e la contrattazione collettiva³⁵⁵ definiscono tre diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale:

lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, caratterizzato da un orario giornaliero inferiore all'orario giornaliero normale;

lavoro a tempo parziale di tipo verticale, nel quale l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

lavoro a tempo parziale di tipo misto, frutto della combinazione tra part-time orizzontale e part-time verticale e quindi caratterizzato da alcune giornate di lavoro ad orario ridotto ed altre a tempo pieno ovvero non lavorate affatto, nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Non si configura quindi un rapporto di lavoro a tempo parziale nel caso in cui la prestazione lavorativa, pur risultando, in alcuni singoli giorni della settimana, inferiore all'orario giornaliero cosiddetto "normale", venga complessivamente resa per quaranta ore settimanali.

353 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 3 (Gazzetta Ufficiale 30 marzo 2004, n. 75)

354 decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, articolo 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

355 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 68, comma 5

Al riguardo, è opportuno ricordare che né la legge né il CCNL Turismo hanno disciplinato la durata normale dell'orario di lavoro giornaliero.

Conseguentemente, la distinzione tra tempo pieno e tempo ridotto non si può riferire unicamente alla singola giornata lavorativa, dovendosi prendere in considerazione la quantità di lavoro complessivamente prestata nel corso della settimana³⁵⁶.

assunzione part time a tempo determinato

Possono essere effettuate con rapporto di lavoro a tempo parziale sia le assunzioni a termine di cui al decreto legislativo 9 ottobre 2001, n. 368 (disciplina generale delle assunzioni a tempo determinato) sia le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, per una durata massima di dodici mesi) e dell'articolo 4 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo)³⁵⁷.

Tale interpretazione trova conferma nelle indicazioni ministeriali, secondo le quali è possibile stipulare un contratto a tempo parziale con riferimento ad ogni ipotesi di contratto a termine³⁵⁸.

Si ricorda che la disciplina previgente, operando riferimento unicamente alle assunzioni a termine *di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni*, aveva

³⁵⁶ Paolo Pizzuti, La riforma del part time, in Lavoro e Previdenza Oggi, 2004, n. 2, pagina 187

³⁵⁷ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 1, comma 4, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

³⁵⁸ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 2

ingenerato un dubbio circa la possibilità di stipulare contratti a tempo parziale nei casi in cui l'apposizione del termine avveniva in forza di altre disposizioni quali, ad esempio, quelle dettate dall'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56³⁵⁹.

compatibilità con altre tipologie contrattuali

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, sebbene il decreto non lo affermi espressamente, non si ravvisa, in linea di principio, una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato o di inserimento ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità - formative ovvero di adattamento delle competenze professionali - tipiche di questi contratti³⁶⁰.

Trovano conferma, per tal via, gli orientamenti ministeriali espressi in vigenza della pregressa normativa, in relazione alla compatibilità tra il lavoro a tempo parziale e il contratto di formazione e lavoro³⁶¹ e il contratto di apprendistato³⁶².

Al riguardo, il Ministero del Lavoro aveva chiarito che non esiste, in via di principio, inconciliabilità tra i suddetti istituti e il part-time.

359 si riporta il testo originario dell'articolo 1, comma 4, del decreto n. 61 del 2000:

4. Le assunzioni a termine, di cui alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, possono essere effettuate anche con rapporto a tempo parziale, ai sensi dei commi 2 e 3.

360 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 2

361 Ministero del Lavoro, circolare 30 aprile 2001, n. 46

362 Ministero del Lavoro, circolare 26 agosto 1986, n. 102

Tuttavia la valenza di tale affermazione non è di carattere generale, ma va esaminata caso per caso e cioè con riferimento alla necessità, attese le caratteristiche e finalità proprie dei predetti istituti, di valutare se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire, rispettivamente il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratta e il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

assunzione part time di lavoratori disabili

Secondo la Cassazione, il contratto a tempo parziale è compatibile con il sistema del collocamento obbligatorio, purché lo stesso sia riferibile alla libera volontà del lavoratore, restando irrilevanti le esigenze produttive dell'impresa³⁶³.

forma del contratto

Nel contratto di lavoro a tempo parziale la forma scritta è richiesta a fini di prova³⁶⁴. Qualora la scrittura risulti mancante, è ammessa la prova per testimoni³⁶⁵ unicamente nei limiti di cui all'articolo 2725 del codice civile e cioè quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova³⁶⁶.

³⁶³ Cassazione, sentenza 22 novembre 2001, n. 14823

³⁶⁴ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 1 (come modificato dall'articolo 85, comma 2, del decreto legislativo n. 376 del 2003), ed articolo 8, comma 1

³⁶⁵ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 1

³⁶⁶ si riporta il testo degli articoli 2724 e 2725 del codice civile:

Articolo 2724

(Eccezioni al divieto della prova testimoniale)

La prova per testimoni è ammessa in ogni caso:

In mancanza di prova circa la reale sussistenza di un contratto a tempo parziale, è facoltà del lavoratore chiedere, in via giudiziale, che venga dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data in cui la mancanza della scrittura sia giudizialmente accertata³⁶⁷.

contenuto del contratto

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve contenere la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno³⁶⁸.

La finalità di tale previsione è quella di consentire al lavoratore di conoscere non solo l'entità, ma anche la precisa collocazione temporale della propria prestazione lavorativa, in modo da poter disporre liberamente del tempo di non lavoro.

1) quando vi è un principio di prova per iscritto: questo è costituito da qualsiasi scritto, proveniente dalla persona contro la quale è diretta la domanda o dal suo rappresentante, che faccia apparire verosimile il fatto allegato;

2) quando il contraente è stato nell'impossibilità morale o materiale di procurarsi una prova scritta;

3) quando il contraente ha senza sua colpa perduto il documento che gli forniva la prova.

Articolo 2725

(Atti per i quali è richiesta la prova per iscritto o la forma scritta)

Quando, secondo la legge o la volontà delle parti, un contratto deve essere provato per iscritto, la prova per testimoni è ammessa soltanto nel caso indicato dal n. 3 dell'articolo precedente.

La stessa regola si applica nei casi in cui la forma scritta è richiesta sotto pena di nullità.

367 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 1

368 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 2

Tale principio è stato dettato dalla giurisprudenza costituzionale³⁶⁹, che ha sottolineato la necessità, da parte della legislazione in materia di lavoro a tempo parziale, di lasciare al lavoratore “un largo spazio per eventuali altre attività, la cui programmabilità (...) deve essere salvaguardata”.

La mancanza o l'indeterminatezza nel contratto scritto delle indicazioni relative alla collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno non comporta la nullità del contratto di lavoro a tempo parziale³⁷⁰. In tal caso:

se l'omissione riguarda la durata della prestazione lavorativa, su richiesta del lavoratore può essere dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale³⁷¹;

se, invece, l'omissione riguarda la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi, o, in mancanza, con valutazione equitativa, tenendo conto in particolare delle responsabilità familiari del lavoratore interessato, della sua necessità di integrazione del reddito derivante dal rapporto a tempo

369 Corte costituzionale, sentenza 4 maggio 1992, n. 210

370 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

371 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

parziale mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro³⁷².

In entrambi i casi, il lavoratore ha diritto, per il periodo antecedente la data della pronuncia della sentenza, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, da liquidarsi con valutazione equitativa³⁷³.

In luogo del ricorso all'autorità giudiziaria, le controversie di cui sopra possono essere risolte mediante le procedure di conciliazione ed eventualmente di arbitrato previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro³⁷⁴.

durata della prestazione lavorativa

Ai sensi del CCNL Turismo³⁷⁵, la durata della prestazione individuale a tempo parziale viene fissata d'intesa tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 28 ore;

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 64 a 124 ore;

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale da 600 a 1352 ore.

372 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

373 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

374 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

375 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 69, comma 2

La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli sopra indicati³⁷⁶.

le modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale

Tra le innovazioni apportate dal decreto legislativo n. 276 del 2003 alla disciplina del lavoro a tempo parziale, particolare interesse per le imprese rivestono quelle indirizzate a rendere più flessibile l'utilizzo di questa forma contrattuale, e che possiamo ricondurre a due tipologie: misure che permettono l'incremento dell'orario di lavoro concordato tra le parti (lavoro supplementare, lavoro straordinario e clausole elastiche), e misure che permettono la variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro (clausole flessibili).

Le modalità di gestione del rapporto part time

	part time orizzontale	part time verticale	part time misto
lavoro supplementare	si	si ³⁷⁷	si ³⁷⁸
lavoro straordinario	no	si	si
clausole flessibili	si	si	si
clausole elastiche	no	si	si

³⁷⁶ CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 69, comma 3

³⁷⁷ quando la prestazione pattuita è inferiore all'orario normale settimanale

³⁷⁸ quando la prestazione pattuita è inferiore all'orario normale settimanale

lavoro supplementare

Il lavoro supplementare è la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti, ed entro il limite del tempo pieno³⁷⁹.

Il decreto legislativo che riforma la materia prevede esplicitamente la possibilità di effettuare prestazioni di lavoro supplementare solo in caso di part-time orizzontale, anche a tempo determinato³⁸⁰.

Tale riferimento è derivato dal contenuto della legge delega, che ha attribuito al Governo il compito di agevolare il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale cosiddetto orizzontale³⁸¹.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha chiarito che, sebbene la formulazione della norma interessata preveda espressamente che il ricorso al lavoro supplementare è consentito solo nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, ciò non esclude che il lavoro supplementare possa ipotizzarsi anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, tutte le volte che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale settimanale³⁸².

I contratti collettivi stabiliscono il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili e le relative causali in relazione alle quali si consente di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare,

379 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 1, comma 2, lettera e)

380 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

381 legge 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 3, comma 1, lettera a)

382 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

nonché le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite dai contratti collettivi stessi³⁸³. Tali “conseguenze” possono essere anche di natura non strettamente economica, essendo ipotizzabili forme diverse di ristoro del lavoratore, quali i riposi compensativi³⁸⁴.

L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo, richiede il consenso del lavoratore interessato³⁸⁵.

Il consenso alla prestazione di lavoro supplementare non necessita di essere prestato con una forma predeterminata: può essere manifestato per fatti concludenti e può essere acquisito anche in via preventiva, ad esempio all'inizio del turno, della settimana o del mese³⁸⁶.

Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento³⁸⁷.

A riguardo, il Ministero del lavoro ha osservato che “il venir meno del riferimento all'illecito disciplinare, contemplato dalla normativa previgente, deve essere interpretato nel senso che l'illegittimo rifiuto a rendere la prestazione supplementare può acquisire rilevanza disciplinare”³⁸⁸.

383 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

384 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

385 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 3, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

386 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

387 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 3, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

388 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

Secondo quanto previsto dal CCNL Turismo, è la contrattazione integrativa a stabilire il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno.

In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti³⁸⁹.

I contratti collettivi possono prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare e possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare³⁹⁰.

Tale indicazione trova puntuale riscontro nel CCNL Turismo, che ne ha da tempo anticipato i contenuti, disponendo che le prestazioni di lavoro supplementare debbano essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali e che, in particolare, il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avvenga, in via forfettaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento³⁹¹.

389 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 70, comma 2

390 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 4, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

391 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 70, commi 4 e 5

lavoro straordinario

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie³⁹².

La precisazione relativa ai contratti a termine è di particolare rilevanza per il settore turismo, in specie se raffrontata con il contenuto della normativa previgente, che escludeva la possibilità di ricorso al lavoro straordinario nei rapporti part time a tempo determinato.

Al lavoro straordinario svolto dai part-time si applica la disciplina legale e contrattuale relativa al lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno³⁹³.

Il Ministero del lavoro ha evidenziato che il ricorso al lavoro straordinario sarà possibile solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto. In caso contrario, la variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche ovvero mediante il ricorso al lavoro supplementare³⁹⁴.

Come per i lavoratori a tempo pieno non è previsto alcun obbligo di forma per la richiesta di effettuazione di lavoro straordinario³⁹⁵.

392 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 5, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

393 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 5, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

394 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

395 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

clausole flessibili e clausole elastiche

Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una puntuale regolamentazione della collocazione oraria della prestazione con riferimento al giorno, alla settimana al mese o all'anno.

Il datore di lavoro non può modificare unilateralmente la collocazione della prestazione lavorativa rispetto a quella contrattualmente stabilita³⁹⁶.

Il principio di predeterminazione della durata della prestazione lavorativa e della sua collocazione ammette eccezioni unicamente nel caso di ricorso alle clausole flessibili o alle clausole elastiche³⁹⁷.

L'utilizzo di tali clausole consente una notevole flessibilizzazione delle modalità temporali di articolazione della prestazione lavorativa a tempo parziale.

Non è un caso se è stato affermato che, per effetto delle novità introdotte dalla riforma Biagi, tali clausole “dovrebbero nuovamente riappropriarsi di quelle connotazioni tipiche e che determinano l'agibilità e la flessibilità nell'utilizzo”³⁹⁸.

Alla luce delle modifiche normative apportate dal decreto legislativo n. 276 del 2003, fermo restando l'obbligo di indicare puntualmente la durata e la collocazione temporale

396 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

397 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 2, e articolo 3, comma 7, come modificati dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

398 Luigi De Romanis e Ilaria Di Croce, Le valutazioni di Confcommercio sul nuovo lavoro a tempo parziale, in La riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, Milano, 2004, pagina 876

della prestazione lavorativa, il datore di lavoro ed il lavoratore possono:

concordare clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (non c'è un aumento della prestazione);

concordare clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (unicamente nei rapporti a tempo parziale di tipo verticale o misto).

Per quanto riguarda le clausole elastiche, è stato precisato dal Ministero del lavoro che esse determinano un incremento definitivo della quantità della prestazione, a differenza dello straordinario o del supplementare ove si verifica un aumento temporaneo della prestazione, riferito ad ogni singola giornata nella quale viene richiesta una prestazione aggiuntiva. Tale incremento può ovviamente essere delimitato nel tempo e potrebbe anche essere solo eventuale³⁹⁹.

Il Ministero ha inoltre chiarito che non integrano una ipotesi di clausola flessibile le previsioni dei contratti collettivi, che, nel determinare le modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale, prevedano che la stessa possa essere programmata con riferimento a turni articolati su fasce orarie prestabilite di modo che, ove tale indicazione sia recepita nel contratto individuale (per *relationem*), deve essere considerato soddisfatto il requisito della puntuale indicazione della collocazione temporale della prestazione

³⁹⁹ Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno⁴⁰⁰.

Tale precisazione assume rilievo con riferimento a quanto previsto dal CCNL Turismo, ai sensi del quale il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello⁴⁰¹.

L'utilizzo di clausole flessibili o elastiche è possibile anche in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato parziale⁴⁰².

Spetta alla contrattazione collettiva⁴⁰³ di secondo livello⁴⁰⁴ stabilire:

condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa⁴⁰⁵;

condizioni e modalità in relazioni alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (in caso di clausole elastiche)⁴⁰⁶;

400 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

401 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 68

402 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 10, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

403 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

404 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 68, commi 4 e 6

405 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, punto 1), come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

406 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, punto 2), come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa (in caso di clausole elastiche)⁴⁰⁷.

Il Ministero del lavoro ha precisato che, in assenza di regolamentazione collettiva, i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere previsti dalle parti del contratto individuale che stipulino il patto avente ad oggetto la clausola elastica⁴⁰⁸.

Il ricorso a clausole flessibili o elastiche richiede il consenso del lavoratore. Tale consenso deve essere formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro⁴⁰⁹.

Nella stipulazione di detto patto il lavoratore può chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale in azienda da lui indicato⁴¹⁰.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di sottoscrivere tale patto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento⁴¹¹.

In caso di attivazione delle clausole flessibili o elastiche, ossia in caso di variazione in aumento della prestazione

407 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 7, punto 3), come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

408 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

409 ai sensi dell'articolo 3, comma 9, decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, la sottoscrizione del patto può avvenire, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale

410 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

411 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 9, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

lavorativa o di modificazione della collocazione temporale della stessa sono dovuti al lavoratore⁴¹²:

un preavviso di almeno due giorni (salvo diverse intese);

specifiche compensazioni, stabilite, nella forma e nella misura dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, le parti, anche del contratto individuale, possono stabilire una diversa misura del preavviso ma non eliminarlo completamente⁴¹³.

Al riguardo, è stato peraltro affermato che “l'interpretazione certamente più plausibile appare quella che intende fare salvi solo gli accordi che prevedano un periodo minimo di preavviso superiore a quello legale”⁴¹⁴.

Può essere utile ricordare in proposito che la disciplina previgente all'emanazione del decreto legislativo n. 276 prevedeva un preavviso di almeno dieci giorni in favore del lavoratore, mentre ai contratti collettivi era demandata la facoltà di prevedere una durata del preavviso inferiore a dieci giorni ma, comunque, non inferiore a 48 ore.

Lo svolgimento di prestazioni elastiche o flessibili senza il rispetto delle disposizioni di legge comporta la corresponsione, a favore del prestatore di lavoro, di un

412 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 3, comma 8, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

413 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 5

414 Alberto Russo, La nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, in La riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, Milano, 2004, pagina 179

ulteriore emolumento a titolo di risarcimento del danno, in aggiunta alla retribuzione dovuta⁴¹⁵.

La norma prevede che, anche in assenza di contratti collettivi datore di lavoro e prestatore di lavoro possano concordare direttamente l'adozione di clausole elastiche o flessibili "ai sensi delle disposizioni che precedono"⁴¹⁶.

In proposito, è stato precisato che l'autonomia individuale non viene a porsi sullo stesso piano dell'autonomia collettiva, in quanto il suo intervento è previsto "in via puramente sussidiaria e residuale e precisamente in assenza di contratti collettivi"⁴¹⁷.

Non è stato tuttavia specificato se per "assenza dei contratti collettivi" debba intendersi, come appare probabile, l'assenza di una disposizione contrattuale che regoli la materia, o se debba essere riferita al caso di un datore di lavoro che non applichi un contratto collettivo, per effetto di una libera scelta o dell'assenza di un contratto relativo al territorio e/o al settore di riferimento.

Si segnala, infine, quale rilevante novità introdotta dalla riforma, l'abolizione del diritto di ripensamento, ossia della possibilità, per il lavoratore, di denunciare la clausola flessibile o elastica in corso del rapporto di lavoro.

415 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2 bis, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

416 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 2 ter, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

417 Michele Tiraboschi, Problemi e prospettive del nuovo lavoro a tempo parziale, in Guida al lavoro, n. 13 del 2004, il Sole 24 ore - Pirola, pagina 13

part time e lavoro notturno

La disciplina legislativa del lavoro notturno contiene un importante riferimento al lavoro a tempo parziale⁴¹⁸. In particolare, viene qualificato come lavoratore notturno colui che:

durante il periodo notturno svolge almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

durante il periodo notturno svolga almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

principio di non discriminazione

Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole, rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale⁴¹⁹.

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda: l'importo della retribuzione oraria; la durata del periodo di prova e delle ferie annuali; la durata del periodo di astensione obbligatoria

⁴¹⁸ decreto legislativo n. 66 del 2003, articolo 1, comma 2, lettera e)

⁴¹⁹ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 1

e facoltativa per maternità; la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali; l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro; l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro; l'accesso ai servizi sociali aziendali; i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previsti dai contratti collettivi di lavoro; i diritti sindacali⁴²⁰.

I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali possono modulare la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia con riferimento alle ipotesi in cui l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale⁴²¹.

L'applicazione del principio di non discriminazione comporta altresì che il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità⁴²².

Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale⁴²³.

420 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera a)

421 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera a)

422 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera b)

423 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 4, comma 2, lettera b)

ferie

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata delle ferie è la stessa prevista per i rapporti di lavoro full time.

Nel caso di lavoro a part time verticale, il numero di giorni di ferie spettanti viene invece determinato secondo criteri di proporzionalità.

riduzione dell'orario di lavoro

I permessi per riduzione dell'orario di lavoro, comprensivi dei permessi relativi alle festività soppresse, spettano ai lavoratori ai tempo parziale in misura proporzionale all'orario svolto⁴²⁴.

periodo di comporto

In assenza di una specifica disciplina contrattuale collettiva, il comporto applicabile è quello previsto dalla stessa disciplina per i lavoratori a tempo pieno, qualora si tratti di rapporto di lavoro part-time orizzontale, con orario ridotto ma uniforme per tutti i giorni.

Nel caso, invece, di rapporto part-time verticale, è affidato al giudice di merito il compito di ridurre il detto periodo in proporzione alla quantità della prestazione, eventualmente facendo ricorso alle fonti sussidiarie indicate dall'articolo 2110 del codice civile (usi o equità), di modo che, avuto riguardo alla particolarità del rapporto, resti salva la causa

424 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 100, comma 4 e articolo 224

del contratto e sia mantenuto costante l'equilibrio dello scambio fra prestazione e controprestazione⁴²⁵.

riproporzionamento dei trattamenti di malattia e di maternità

I trattamenti economici di malattia e di maternità sono riproporzionati, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa⁴²⁶.

La necessità del riproporzionamento si pone soltanto per i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in quanto, nel part-time di tipo orizzontale, esso è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione percepita⁴²⁷.

Ai fini del riproporzionamento deve prendersi a riferimento la retribuzione prevista per il lavoratore part-time nei dodici mesi precedenti all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità. Si deve quindi ricavare la retribuzione media giornaliera dividendo la retribuzione prevista nei dodici mesi precedenti per il numero delle giornate indennizzabili in via convenzionale nell'anno (360 per gli impiegati, 312 per gli operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive^{428 429}.

⁴²⁵ Cassazione, sentenza 14 dicembre 1999, n. 14065

⁴²⁶ articolo 4, comma 2, lettera b), decreto legislativo n. 61 del 2000

⁴²⁷ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

⁴²⁸ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

⁴²⁹ In particolare, per gli operai, dovrà procedersi ad uno scorporo mediante le seguenti operazioni di calcolo: dividere la retribuzione annua, al netto dei ratei di mensilità aggiuntive, per 312; dividere i ratei di mensilità aggiuntive per 300; sommare i due risultati così ottenuti

indennità economica di malattia

Per quanto riguarda le prestazioni economiche di malattia, l'INPS ha recentemente fornito le seguenti indicazioni⁴³⁰.

Le malattie che iniziano durante una fase di previsto lavoro sono indennizzabili, entro il limite massimo assistibile, per l'intera durata, e cioè anche per le eventuali giornate che si collocano in periodi in cui non era previsto svolgimento di attività.

L'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, è dovuta, nelle percentuali previste, in misura intera.

Relativamente alle malattie che iniziano durante un periodo di pausa contrattuale, occorre distinguere fra quelle insorte entro sessanta giorni o due mesi dall'ultimo lavorato e quelle iniziate successivamente a tale arco di tempo.

Nella prima ipotesi (eventi morbosi che iniziano dopo l'inizio della pausa, ma entro sessanta giorni o due mesi dall'ultimo lavorato), in conformità a quanto ordinariamente previsto per i lavoratori disoccupati o sospesi, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata come sopra, è dovuta, entro il limite massimo assistibile, in misura ridotta, anche per le eventuali giornate in cui era previsto lavoro. Nella seconda ipotesi (eventi morbosi che iniziano dopo sessanta giorni o due mesi dall'ultimo lavorato prima della pausa), l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta, invece, in misura intera, ma per le sole giornate di malattia incluse nei periodi

430 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

di previsto lavoro (sono escluse quindi quelle comprese nelle pause contrattuali).

Relativamente alle malattie insorte entro sessanta giorni o due mesi dall'ultimo lavorato seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta, in misura ridotta, per tutte le giornate di malattia successive, entro il limite massimo annuo previsto.

Nessuna indennità spetta, invece, trascorsi sessanta giorni o due mesi dall'ultimo lavorato seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o dopo l'ultimo giorno del rapporto a tempo determinato.

congedo di maternità

La durata del periodo di astensione dal lavoro per maternità è la medesima prevista per i lavoratori a tempo pieno, sia con riferimento all'astensione obbligatoria, sia con riferimento all'astensione facoltativa.

indennità economica di maternità

L'INPS, sulla base delle indicazioni fornite dalla giurisprudenza costituzionale⁴³¹ e di legittimità⁴³², ha disciplinato come segue la corresponsione dell'indennità

431 Corte costituzionale, sentenza 18 marzo 1991, n. 132

432 Cassazione, sentenza 10 agosto 1998, n. 7839

economica di malattia alle lavoratrici assunte con contratto a tempo parziale verticale⁴³³:

quando l'astensione obbligatoria inizia nel corso di una fase lavorativa, l'indennità di maternità spetta per tutto il periodo di maternità, compreso, quindi, quello rientranti nella pausa lavorativa;

quando l'astensione obbligatoria inizia entro sessanta giorni dall'ultimo giorno lavorato, l'indennità di maternità è erogabile, ugualmente, per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa;

quando l'astensione obbligatoria inizia oltre il sessantesimo giorno dall'ultimo lavorato, l'indennità di maternità spetta solo per le giornate comprese nella successiva fase di ripresa lavorativa e, pertanto, sono escluse dall'indennizzo le giornate cadenti nella pausa contrattuale.

Sempre in merito all'indennità di maternità, la legge prevede che, ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e il datore di lavoro abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento per il calcolo dell'indennità la base di calcolo più favorevole della retribuzione⁴³⁴.

Tale previsione conferisce esplicita attuazione ad una pronuncia della Corte costituzionale secondo la quale qualora la lavoratrice ed il datore abbiano già concordato, la ripresa del lavoro con le modalità del tempo pieno per un

433 INPS, circolare 5 aprile 1993, n. 82; INPS, circolare 13 aprile 1999, n. 87

434 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, articolo 60, comma 2 (Gazzetta Ufficiale 26 aprile 2001, n. 96, supplemento ordinario)

periodo coincidente in parte con quello dell'astensione obbligatoria, sottrarre alla donna il diritto alla corresponsione dell'indennità di maternità calcolata in base alla retribuzione fissata per il tempo pieno si tradurrebbe in una violazione degli obiettivi perseguiti dalla legge⁴³⁵.

Per quanto riguarda il congedo parentale (già astensione facoltativa), si ritiene che il diritto a fruire del beneficio non possa essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Sono pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione che la lavoratrice percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle cosiddette pause contrattuali⁴³⁶.

assegno per il nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. Qualora la prestazione lavorativa sia inferiore a ventiquattro ore settimanali, spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata^{437 438}.

435 Corte costituzionale, sentenza 24 giugno 1999, n. 271

436 INPS, circolare 13 aprile 1999, n. 87

437 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 9, comma 2

438 INPS, circolare 16 febbraio 1985, n. 38

L'assegno per il nucleo familiare spetta ai lavoratori in part-time orizzontale che effettuino prestazioni lavorative per un numero di ore settimanali inferiori a ventiquattro anche per le giornate di assenza dal lavoro dovuta a ferie, malattia, maternità, infortunio sul lavoro, purché l'assenza dal lavoro si sia verificata nel periodo contrattualmente previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa e purché la giornata di assenza sia retribuita o indennizzata. I lavoratori in part-time verticale non possono usufruire dell'assegno nucleo familiare per le giornate di assenza che cadono nel periodo contrattuale di pausa lavorativa⁴³⁹.

Nel caso di più rapporti di lavoro, gli assegni per il nucleo familiare devono essere corrisposti dal datore di lavoro presso il quale il lavoratore svolge l'attività principale, cioè quella che impegna per il maggior tempo il lavoratore o quella che costituisce la sua fonte principale di guadagno. Nell'ipotesi in cui non sia possibile individuare l'attività principale, gli assegni dovranno essere pagati dalla competente sede dell'INPS su richiesta del lavoratore⁴⁴⁰.

indennità di disoccupazione

Le sezioni unite della Corte di Cassazione hanno affermato che la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale dipende dalla libera volontà del lavoratore e perciò non dà luogo a disoccupazione involontaria⁴⁴¹.

La sentenza non è comunque risultata indenne da rilievi. In particolare, è stato rilevato come essa, oltre a produrre

439 INPS, circolare 3 luglio 2000, n. 126

440 INPS, circolare 17 aprile 1992, n. 110

441 Cassazione, sentenza 6 febbraio 2003, n. 1732

contraddizioni all'interno della disciplina della disoccupazione riferibile agli stessi lavoratori part-time, si pone in controtendenza rispetto alla stessa evoluzione dell'ordinamento previdenziale ed apra il varco a possibili questioni di legittimità costituzionale⁴⁴².

Merita peraltro evidenziare come la giurisprudenza di merito non si sia automaticamente ed integralmente conformata all'orientamento espresso dalla Cassazione, ritenendo che l'indennità di disoccupazione deve essere negata se il part-time verticale è stato scelto dal lavoratore rispetto alla possibilità di prestare attività a tempo pieno, mentre deve essere riconosciuta se il ricorso al part-time verticale viene imposto dalla sospensione dell'attività aziendale per certi periodi dell'anno⁴⁴³.

Sulla materia si è pronunciata, di recente, la Corte costituzionale che ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'articolo 45, comma 3, del regio decreto legge n. 1827 del 1935 convertito, con modificazioni, nella legge n. 1155 del 1936, sollevata, in riferimento agli articoli 3 e 38 della Costituzione, dal Tribunale di Roma, nel corso di un giudizio avviato su ricorso di un lavoratore al quale l'INPS aveva negato l'indennità per i periodi di non lavoro di un contratto a tempo parziale di tipo verticale⁴⁴⁴.

Secondo l'avviso espresso dalla Corte, l'esclusione del diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi di mancata prestazione dell'attività lavorativa nei rapporti di

442 Roberto Rivero, L'indennità di disoccupazione negata nel part time verticale: ritorna il dogma della volontà nel rapporto di lavoro, in <http://www.unicz.it/lavoro/RIVERSO.htm>

443 Tribunale di Genova, 24 maggio 2004, in Guida al lavoro, n. 36 del 2004, il Sole 24 ore - Pirola, pagina 36; Corte di Appello di Genova, 8 ottobre 2003, in Guida al lavoro, n. 50 del 2003, il Sole 24 ore - Pirola, pagina 30

444 Corte costituzionale, sentenza 24 marzo 2006, n. 121

lavoro a tempo parziale verticale su base annua non viola l'articolo 3 della Costituzione, per le differenze esistenti tra le due situazioni poste a confronto (lavoratori a tempo parziale annuo e lavoratori stagionali). Non deve inoltre ritenersi violato l'articolo 38 della Costituzione, perché nel tempo parziale verticale il rapporto di lavoro perdura anche nei periodi di sosta, assicurando al lavoratore una stabilità ed una sicurezza retributiva, che impediscono di considerare costituzionalmente obbligata una tutela previdenziale (integrativa della retribuzione) nei periodi di pausa della prestazione.

L'INPS ha conseguentemente confermato le proprie istruzioni, secondo cui ai lavoratori assunti con contratto di lavoro part-time verticale non spetta l'indennità ordinaria di disoccupazione per i periodi di inattività⁴⁴⁵.

lavoratori studenti

Si ritiene che i permessi giornalieri retribuiti spettanti ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame⁴⁴⁶, spettino anche ai lavoratori a tempo parziale, senza riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro svolto.

criteri di computo

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

⁴⁴⁵ INPS, circolare 13 luglio 1995, n. 198, messaggio 25 marzo 2003, n. 253, circolare 13 aprile 2006, n. 55

⁴⁴⁶ legge 20 maggio 1970, articolo 10, comma 3 (Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131).

L'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno⁴⁴⁷.

Secondo il Ministero del Lavoro, ai fini del computo occorre considerare anche l'eventuale lavoro supplementare o quello prestato in virtù di clausole elastiche⁴⁴⁸.

Si evidenzia la differenza rispetto a quanto previsto dalla disciplina precedente⁴⁴⁹, ai sensi della quale, ai fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computavano come unità intere, quale che fosse la durata della loro prestazione lavorativa. Si ritiene, inoltre, che la nuova norma, di carattere generale, non debba pregiudicare l'applicabilità delle disposizioni speciali concernenti:

il collocamento dei disabili, in relazione al quale, per quanto riguarda il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, si considera singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamenti ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al cinquanta per cento dell'orario ordinario⁴⁵⁰;

447 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 6, comma 1, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lett. d), decreto legislativo n. 100 del 2001

448 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 7

449 si riporta il testo dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 61 del 2000, abrogato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003:

[2. Ai soli fini dell'applicabilità della disciplina di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, i lavoratori a tempo parziale si computano come unità intere, quale che sia la durata della loro prestazione lavorativa.]

450 Ministero del Lavoro, circolare 26 giugno 2000, n. 41

le assunzioni part time a tempo determinato⁴⁵¹, per le quali si esclude dal computo “ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata superiore a nove mesi”;

le assunzioni part time con contratto di apprendistato, in relazione ai quali vige l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi di lavoro per l'applicazione di particolari normative ed istituti⁴⁵².

trasformazione del rapporto

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale deve avvenire tramite atto scritto, convalidato dalla direzione provinciale del lavoro⁴⁵³.

Non è più prevista la possibilità di convalidare la trasformazione in azienda con l'assistenza di un rappresentante sindacale indicato dal lavoratore.

L'atto di convalida può intervenire successivamente alla stipula dell'accordo e non presuppone la necessaria presenza del lavoratore⁴⁵⁴.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno di un rapporto a tempo parziale, così come nell'ipotesi di aumento o diminuzione definitivi della durata della prestazione dedotta

451 decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, articolo 8

452 legge 28 febbraio 1987, n. 56, articolo 21, comma 7

453 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

454 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

nel contratto, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa⁴⁵⁵.

Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce giustificato motivo di licenziamento⁴⁵⁶.

Una ipotesi particolare di trasformazione riguarda i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali è previsto il diritto alla trasformazione del rapporto, previo accertamento della ridotta capacità lavorativa, da effettuarsi presso un'apposita commissione medica⁴⁵⁷.

Il diritto del lavoratore o della lavoratrice a richiedere la trasformazione del contratto è un diritto soggettivo che mira a tutelare, unitamente alla salute, la professionalità e la partecipazione al lavoro come importante strumento di integrazione sociale e di permanenza nella vita attiva⁴⁵⁸.

Per tali ragioni, e in considerazione del rango primario dell'interesse alla tutela della salute cui è principalmente finalizzata la norma, il legislatore configura tale diritto come una potestà che non può essere negata sulla base di contrastanti esigenze aziendali⁴⁵⁹.

A tali esigenze, e all'accordo tra le parti, è invece rimessa la quantificazione dell'orario ridotto nonché la scelta tra

455 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

456 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 1, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

457 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 12 bis, aggiunto dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

458 Ministero del Lavoro, circolare 22 dicembre 2005, n. 40

459 Ministero del Lavoro, circolare 22 dicembre 2005, n. 40

modalità orizzontali oppure verticali di organizzazione dello stesso. In considerazione della ratio dell'istituto, nonché del carattere soggettivo del diritto, l'organizzazione del tempo di lavoro dovrà in ogni caso essere pianificata tenendo prioritariamente in considerazione le esigenze individuali specifiche del lavoratore o della lavoratrice⁴⁶⁰.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà poi essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore, quando lo stato di salute lo renderà possibile⁴⁶¹.

In generale, è opportuno ricordare l'obbligo di comunicare, entro cinque giorni, al competente servizio per l'impiego, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno⁴⁶².

Tale obbligo entrerà in vigore dalla data stabilita dal decreto interministeriale con il quale saranno definiti i moduli di comunicazione⁴⁶³.

La mancata comunicazione comporterà l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 100,00 a euro 500,00⁴⁶⁴.

I datori di lavoro saranno ammessi al pagamento della sanzione minima ridotta della metà qualora l'adempimento della comunicazione venga effettuato spontaneamente entro

460 Ministero del Lavoro, circolare 22 dicembre 2005, n. 40

461 Ministero del Lavoro, circolare 22 dicembre 2005, n. 40

462 decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, articolo 4 bis, comma 5, lettera c), inserito dal decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 (Gazzetta Ufficiale 15 gennaio 2003, n. 11).

463 Ministero del Lavoro, circolare 24 novembre 2003, n. 37, § 4

464 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 19, comma 3 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

il termine di cinque giorni decorrenti dalla data di inizio dell'omissione⁴⁶⁵.

Nell'ipotesi di trasformazione a tempo pieno di un rapporto a tempo parziale, così come nell'ipotesi di aumento o diminuzione definitivi della durata della prestazione dedotta nel contratto, non sono previsti obblighi di forma né di convalida in sede amministrativa⁴⁶⁶.

diritto di precedenza

Il contratto individuale può prevedere, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione⁴⁶⁷.

La violazione, da parte del datore di lavoro, del diritto di precedenza eventualmente contenuto nel contratto individuale di lavoro, comporta per il lavoratore il diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio⁴⁶⁸.
In proposito, è stato osservato che “è da escludere che il lavoratore part time possa vantare un diritto reale

465 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 19, comma 5

466 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

467 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 2, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

468 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 8, comma 3

all'assegnazione a un regime orario pieno, dal momento che l'inosservanza del diritto di precedenza, laddove previsto dal contratto individuale, può avere ripercussioni soltanto di carattere economico⁴⁶⁹.

Si ricorda che, in vigenza della precedente disciplina, in caso di nuove assunzioni a tempo pieno, il datore di lavoro era obbligato a riconoscere un diritto di precedenza ai lavoratori in forza che avessero presentato domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno. La norma stabiliva anche i criteri di priorità nell'accesso al diritto⁴⁷⁰.

informazioni ai lavoratori

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in

469 Giuseppe Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, Torino, 2004, pagina 63

470 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 2, come modificato dall'articolo 1, comma 1, lettera c), decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100.

si riporta la precedente versione dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 61 del 2000, come modificata dall'articolo 1, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100.

[2. In caso di assunzione di personale a tempo pieno il datore di lavoro è tenuto a riconoscere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site entro 50 km dall'unità produttiva interessata dalla programmata assunzione, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione, dando priorità a coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A parità di condizioni, il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno potrà essere fatto valere prioritariamente dal lavoratore con maggiori carichi familiari; secondariamente si terrà conto della maggiore anzianità di servizio, da calcolarsi comunque senza riproporzionamento in ragione della pregressa ridotta durata della prestazione lavorativa.]

considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno. I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, possono provvedere ad individuare criteri applicativi con riguardo a tale disposizione⁴⁷¹.

Si evidenzia, in proposito, come sia venuto meno l'obbligo legale, per il datore di lavoro, di motivare adeguatamente l'eventuale rifiuto a fronte di una specifica richiesta del lavoratore⁴⁷².

informazioni alle organizzazioni sindacali

Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare⁴⁷³.

certificazione dei rapporti part-time

La riforma Biagi ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto della certificazione dei rapporti di lavoro, con la finalità dichiarata di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti stessi⁴⁷⁴.

471 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 3, come modificato dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 276 del 2003

472 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 6

473 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 2, comma 1, come modificato dall'articolo 85, comma 2, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

474 legge 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 5

Sono assoggettabili alla procedura volontaria di certificazione, tra gli altri, anche i contratti di lavoro i contratti di lavoro a tempo parziale e i contratti di lavoro ripartito⁴⁷⁵.

La certificazione è effettuata da apposite Commissioni istituite presso gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale⁴⁷⁶, presso le Direzioni provinciali del lavoro e le province⁴⁷⁷, presso le Università⁴⁷⁸.

Le sedi di certificazione svolgono anche funzioni di consulenza ed assistenza, sia in relazione alla stipula del contratto di lavoro, che del programma negoziale che delle modifiche al programma stesso, anche in relazione alla disponibilità dei diritti ed alla esatta qualificazione del rapporto di lavoro⁴⁷⁹.

La previsione legislativa non ha prodotto sinora alcun effetto pratico sugli enti bilaterali del settore turismo, anche in seguito alla posizione espressa da una parte del mondo sindacale, che ha chiaramente affermato la propria intenzione di "opporsi con determinazione alla pratica della certificazione", anche impedendo la modifica dello statuto degli enti bilaterali⁴⁸⁰.

A tale opposizione il Governo ha risposto nei fatti con un provvedimento che, nel disciplinare la composizione delle

475 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 75

476 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 76, comma 1, lettera a)

477 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 76, comma 1, lettera b)

478 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 76, comma 1, lettera c)

479 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 81

480 Claudio Treves, Prime considerazioni e prime indicazioni operative della CGIL sul decreto legislativo n. 276 del 2003, in La riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, Milano, 2004, pagina 821

commissioni di certificazione istituite presso la Provincia, ha previsto che ne facciano parte due rappresentanti sindacali nominati su designazione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello provinciale, modificando la prassi generalizzata che vede abitualmente la presenza di almeno tre sigle sindacali in seno agli organi e le commissioni di diverso tipo⁴⁸¹.

adempimenti connessi all'assunzione

Sono abrogate⁴⁸² le disposizioni che obbligavano il datore di lavoro a comunicare l'assunzione a tempo parziale alla direzione provinciale del lavoro mediante l'invio di una copia del contratto entro i trenta giorni successivi la stipula.

Essendo venuto meno l'obbligo di comunicazione iniziale, si deve ritenere conseguentemente superata anche la prassi che comportava la comunicazione della variazione della distribuzione dell'orario⁴⁸³.

In proposito, è stato peraltro affermato che, per i contratti a tempo parziale stipulati prima del 24 ottobre 2003⁴⁸⁴, in assenza di puntuali indicazioni ministeriali, si ritiene che debba essere ancora comunicata alla direzione provinciale del lavoro la diversa collocazione dell'orario⁴⁸⁵.

481 decreto ministeriale 21 luglio 2004

482 si riporta il testo dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 61 del 2000, limitatamente alla parte abrogata dall'articolo 85, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003:

[Il datore di lavoro è tenuto a dare comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.]

483 Ministero del Lavoro, circolare 18 marzo 2004, n. 9, § 8

484 data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 del 2003

485 Seac, informativa 4 novembre 2003, n. 229

incentivi economici

La riforma prevede che gli incentivi economici relativi all'utilizzo del lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, saranno definiti nell'ambito della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione⁴⁸⁶.

In proposito, la precedente disciplina operava riferimento ad incentivi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato e parziale ad incremento degli organici esistenti⁴⁸⁷.

calcolo dei contributi previdenziali

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero previsto i lavoratori a tempo pieno e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno⁴⁸⁸.

Il procedimento di calcolo del minimale orario di retribuzione⁴⁸⁹ si articola quindi nelle seguenti operazioni:

si moltiplica il minimale giornaliero per il numero delle giornate di lavoro settimanale ad orario normale; tale

486 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 4, come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o), del decreto legislativo n. 276 del 2003

487 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 5, comma 4, come modificato dall'articolo 46, comma 1, lettera o), del decreto legislativo n. 276 del 2003

488 decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 9, comma 1

489 INPS, circolare 10 aprile 1989, n. 68, punto 2

numero, tenuto conto anche delle disposizioni e dei criteri stabiliti in materia di osservanza di minimali giornalieri, è in linea generale pari a sei, anche nei casi in cui l'orario di lavoro sia distribuito in cinque giorni settimanali;

si divide il prodotto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Ovviamente, nei casi in cui la retribuzione oraria risulti superiore al minimale, la contribuzione dovrà essere commisurata alla retribuzione effettivamente corrisposta.

assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

La riforma non ha innovato le modalità di calcolo dei premi assicurativi INAIL per i lavoratori a tempo parziale⁴⁹⁰.

Le relative modalità operative⁴⁹¹ possono essere riepilogate come segue:

per l'individuazione della base imponibile o retribuzione convenzionale oraria, occorre anzitutto calcolare la retribuzione oraria minimale e la retribuzione oraria tabellare;

la retribuzione oraria minimale si calcola moltiplicando il minimale giornaliero generale per le giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo il risultato per le ore di lavoro settimanale ad orario normale previste dal contratto collettivo nazionale per i lavoratori a tempo pieno.

⁴⁹⁰ decreto legislativo n. 61 del 2000, articolo 9, comma 3

⁴⁹¹ INAIL, circolare 24 agosto 2004, n. 57; INAIL, circolare 22 gennaio 2004, n. 8; INAIL, circolare 17 giugno 2003, n. 36, § 6.2; INAIL, circolare 10 marzo 1999, n. 21

la retribuzione oraria tabellare si calcola dividendo la retribuzione annua tabellare prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (qualora mancante, da quella territoriale, aziendale o individuale) per le ore annue fissate dalla stessa contrattazione per i lavoratori a tempo pieno;

la retribuzione annua tabellare (paga base o minimo tabellare) include anche le mensilità aggiuntive, ad esclusione di ogni altro istituto economico di natura contrattuale: contingenza - pure se conglobata nella paga base - scatti di anzianità, eventuali emolumenti stabiliti dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale, ecc.;

la retribuzione convenzionale oraria è determinata moltiplicando la retribuzione oraria superiore (minimale o tabellare) per le ore complessive da retribuire;

le ore da retribuire a carico del datore di lavoro comprendono, oltre quelle di effettiva presenza, le ore in cui il lavoratore è assente per ferie, festività riconosciute, permessi retribuiti, infortunio, malattia, maternità, ecc., entro il limite massimo di venticinque giorni lavorativi mensili;

in particolare, il computo delle ore include quelle da retribuire a titolo di lavoro "supplementare" o "straordinario" nonché quelle da retribuire a titolo di integrazione di prestazioni mutualistiche e previdenziali (infortunio, malattia, maternità, ecc.).

Il lavoro ripartito

di Angelo Giuseppe Candido e Alessandro Massimo Nucara

Gli articoli 41 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 disciplinano il lavoro ripartito, in attuazione della legge di riforma del mercato del lavoro⁴⁹².

La materia non costituisce una novità in senso assoluto per il nostro settore, in quanto il CCNL Turismo, basandosi su alcuni chiarimenti a suo tempo forniti dal Ministero del Lavoro⁴⁹³, già nel 1999 ha regolamentato l'istituto, anticipando i contenuti della riforma⁴⁹⁴.

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro "speciale" mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa⁴⁹⁵.

La specialità del contratto consiste nel fatto che una delle due parti (il prestatore di lavoro) risulta sdoppiata in due parti fungibili, cioè composta da due persone che sono obbligate in solido a rendere la prestazione lavorativa.

L'istituto può risultare interessante per il lavoratore in quanto consente di meglio conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi, mentre per le imprese l'interesse è relativo soprattutto alla maggiore produttività determinata

492 per un'ampia disamina delle problematiche di tratto generale concernenti la materia, si veda Vito Pinto, Note in tema di lavoro subordinato a prestazioni ripartite, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2004, n. 2

493 Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 1998, n. 43

494 CCNL Turismo 22 gennaio 1999, articolo 83

495 articolo 41, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

dalla riduzione dell'assenteismo e ad una più intensa motivazione da parte dei lavoratori.

Merita infine sottolineare come l'attivazione di tale particolare tipologia contrattuale postuli uno stretto legame fiduciario tra i lavoratori co-obbligati.

responsabilità

Secondo la legge, fermo restando il vincolo di solidarietà e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa⁴⁹⁶.

In proposito, il CCNL Turismo prevede che siano gli accordi individuali a stabilire se il datore di lavoro possa legittimamente pretendere l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati⁴⁹⁷.

forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi⁴⁹⁸:

la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per

⁴⁹⁶ articolo 41, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁴⁹⁷ CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 90, comma 5

⁴⁹⁸ articolo 42, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro⁴⁹⁹;

il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

compatibilità con il lavoro a tempo parziale

Anche se solitamente il rapporto di lavoro ripartito si realizza mediante la suddivisione di una posizione lavorativa a tempo pieno, non sembrano ravvisarsi limitazioni alla possibilità di ripartire una posizione di lavoro a tempo parziale.

La norma opera infatti riferimento all'adempimento di una "unica e identica" obbligazione, senza definirne i contenuti e le dimensioni e senza precisare se debba trattarsi di una prestazione "intera".

In attesa di verificare il consolidarsi degli orientamenti sulla materia, evidenziamo sin d'ora che, qualora si abbia riguardo ad una prestazione a tempo parziale, andranno rispettate anche le disposizioni di legge e contrattuali concernenti tale istituto.

499 identiche indicazioni sono contenute nell'articolo 90, comma 2, CCNL Turismo 19 luglio 2003

compatibilità con il lavoro a tempo determinato

Le medesime considerazioni esposte in relazione al tempo parziale possono essere riferite alla possibilità di stipulare un contratto di lavoro ripartito a tempo determinato, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo n. 368 del 2001 e dalla contrattazione collettiva.

numero dei lavoratori interessati

Viene prevista la possibilità di ripartire la prestazione tra due lavoratori, superando la disposizione del ccnl turismo che operava riferimento a “due o più” lavoratori⁵⁰⁰.

sostituzioni e modificazioni della collocazione

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato⁵⁰¹.

500 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 90, comma 1

501 articolo 41, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

sostituzioni da parte di terzi

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

In quest'ultimo caso, sembra doversi ritenere che l'impiego di un terzo prestatore di lavoro, estraneo al contratto originario, assuma la forma di nuova assunzione (presumibilmente, a tempo determinato) e richieda conseguentemente lo svolgimento di tutti i relativi adempimenti di carattere amministrativo⁵⁰².

impedimento dei lavoratori

Salvo diversa intesa tra le parti, l'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'articolo 1256 del codice civile, che disciplina le sorti dell'obbligazione in caso di impossibilità definitiva e di impossibilità temporanea^{503 504}.

502 articolo 41, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

503 articolo 41, commi 5 e 6, decreto legislativo n. 276 del 2003

504 si riporta il testo dell'articolo 1256 del codice civile

articolo 1256

(Impossibilità definitiva e impossibilità temporanea)

L'obbligazione si estingue quando, per una causa non imputabile al debitore, la prestazione diventa impossibile.

Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'adempimento. Tuttavia l'obbligazione si estingue se l'impossibilità perdura fino a quando, in relazione al titolo dell'obbligazione o alla natura dell'oggetto, il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a conseguirla.

informazioni al datore di lavoro

Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'orario di lavoro di ciascuno dei soggetti coobbligati^{505 506}.

disciplina applicabile

La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva nel rispetto delle previsioni del decreto n. 276 del 2003.

In assenza di contratti collettivi, e fatto salvo quanto stabilito dal decreto, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del lavoro subordinato in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito⁵⁰⁷.

Per quanto riguarda il settore turismo, la materia è stata disciplinata dalla contrattazione collettiva già nel 1999, con una norma che ha di fatto anticipato i contenuti della riforma⁵⁰⁸.

principio di non discriminazione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore coobbligato non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento

505 articolo 42, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

506 analoghe indicazioni sono contenute nell'articolo 90, comma 4, CCNL Turismo 19 luglio 2003

507 articolo 43, decreto legislativo n. 276 del 2003

508 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 90

economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte⁵⁰⁹.

riproporzionamento

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali^{510 511}.

diritti sindacali

Il decreto stabilisce espressamente che ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle riunioni assembleari di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita⁵¹².

Sempre in tema di diritti sindacali, nono vengono esplicitamente disciplinati né gli aspetti relativi all'elettorato attivo né quelli relativi all'elettorato passivo.

509 articolo 44, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

510 articolo 44, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

511 analoghe indicazioni sono contenute nell'articolo 90, comma 3, CCNL Turismo 19 luglio 2003

512 articolo 44, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

dimissioni e licenziamento

Salvo diversa intesa tra le parti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale.

Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato⁵¹³.

assegno per il nucleo familiare

Trova applicazione la normativa sul part-time che prevede la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in misura intera se il lavoratore effettua almeno ventiquattro ore di lavoro settimanali; in caso contrario, spettano gli assegni per ogni giorno di lavoro effettivo⁵¹⁴. Ne consegue che tutti i lavoratori coobbligati hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Pertanto, a fronte di un unico contributo versato dal datore di lavoro, vengono corrisposte tante prestazioni quanti sono i lavoratori coobbligati e gli eventuali terzi che li sostituiscono, previo consenso del datore di lavoro, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi, fermo restando il soddisfacimento dei requisiti previsti dalla normativa generale in materia di assegno per il nucleo familiare e

⁵¹³ articolo 41, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵¹⁴ articolo 9, comma 2, decreto legislativo n. 61 del 2000

avendo riguardo alla situazione familiare e reddituale del nucleo di ciascun lavoratore⁵¹⁵.

indennità di maternità e di malattia

Come si è visto, il contratto di lavoro ripartito deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati. Questi possono, tuttavia, determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento la sostituzione tra di loro nonché modificare consensualmente la distribuzione dell'orario di lavoro⁵¹⁶.

La natura dell'obbligazione assunta dai lavoratori non rileva in modo essenziale ai fini della tutela della maternità e della malattia. Infatti, anche nei casi in cui il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa da parte di uno dei lavoratori ricade sull'altro coobbligato, al lavoratore in malattia o in maternità sostituito spetta comunque la relativa indennità sia pure nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 44, comma 2 e dall'articolo 45 del decreto legislativo n. 276, ai sensi del quale i contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Secondo la stessa norma il calcolo delle prestazioni e dei contributi va, tuttavia, effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

Pur esistendo un preventivo programma contrattuale, i due coobbligati possono in qualunque momento modificare consensualmente il programma medesimo. Infatti, l'articolo

⁵¹⁵ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

⁵¹⁶ articolo 42, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

44, comma 2, del decreto legislativo n. 276 prevede espressamente che il trattamento economico di malattia e maternità (obbligatoria e facoltativa) sia riproporzionato in ragione dell'attività lavorativa effettivamente eseguita.

In pratica, le prestazioni di malattia e di maternità vanno inizialmente calcolate sulla base della retribuzione percepita, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno, per il lavoro oggetto del contratto fino al momento di inizio dell'evento, divisa per il numero di giornate lavorative o retribuibili dall'inizio del rapporto (non oltre comunque il 1° gennaio, come detto). Il risultato così ottenuto va ulteriormente dimensionato sulla base dell'impegno lavorativo in percentuale attribuibile al lavoratore interessato⁵¹⁷.

Successivamente, a fine anno, deve procedersi ad un conguaglio, ricalcolando le prestazioni inizialmente liquidate in base all'effettiva incidenza percentuale dell'attività lavorativa svolta da ciascuno dei due coobbligati⁵¹⁸.

Con particolare riguardo al congedo parentale (già astensione facoltativa), si precisa che il beneficio in questione è fruibile (e indennizzabile) in relazione alle giornate contrattualmente previste per lo svolgimento di attività lavorativa dal soggetto richiedente la prestazione⁵¹⁹.

In merito ai riposi orari (c.d. riposi per allattamento), analogamente a quanto avviene per i congedi parentali, sono fruibili e computabili a tale titolo soltanto le giornate di effettivo lavoro secondo quanto previsto dal contratto. Si fa presente, tuttavia, che in tale ipotesi non è necessario effettuare il conguaglio a fine anno, trattandosi di

517 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

518 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

519 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

prestazione per la quale è prevista un'indennità pari alla retribuzione che il lavoratore dovrebbe percepire qualora non fruisse del beneficio in esame⁵²⁰.

Con riferimento alle prestazioni per malattia, si ricorda che, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il diritto all'indennità viene meno al momento della cessazione dell'attività lavorativa.

indennità di disoccupazione

L'articolo 45 del decreto legislativo n. 276 del 2003 dispone che, ai fini delle prestazioni previdenziali e assistenziali e delle relative contribuzioni, i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale e, pertanto, agli stessi può essere riconosciuto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione.

520 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

La somministrazione di lavoro

di Laura Console

Per interposizione nel rapporto di lavoro si intende quella situazione per cui chi si avvale del lavoro altrui, anziché assumere direttamente il personale di cui ha bisogno per la propria attività, si rivolge ad un terzo soggetto, che assume e retribuisce manodopera per metterla a sua disposizione.

La disciplina dei rapporti interpositori ha subito negli anni una radicale trasformazione.

Storicamente, infatti, il nostro ordinamento imponeva che il titolare del contratto di lavoro utilizzasse effettivamente la prestazione lavorativa. La legge, infatti, vietava che il lavoratore potesse intrattenere rapporti di lavoro con un soggetto diverso da quello che, organizzando il suo lavoro ed esercitando su di lui il potere direttivo, utilizzava la sua prestazione⁵²¹.

Nel 1997 questo principio è stato rivisitato, e parzialmente superato, con l'introduzione nel nostro ordinamento del lavoro temporaneo (o interinale)⁵²². In questa nuova tipologia di rapporto di lavoro il dipendente dall'agenzia di lavoro interinale (impresa fornitrice) lavora presso l'impresa

521 legge 23 ottobre 1960, n. 1369 "Divieto di intermediazione ed interposizione nelle prestazioni di lavoro e nuova disciplina dell'impiego di mano d'opera negli appalti di opere e di servizi" (Gazzetta ufficiale 25 novembre 1960, n. 289), abrogata dall'articolo 85, comma 1, lett. c), decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

522 legge 24 giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario); la disciplina del lavoro temporaneo ivi contenuta (articoli 1-11) è stata abrogata dall'articolo 85, comma 1, lett. f), decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

utilizzatrice. Veniva quindi ad essere ammessa l'acquisizione indiretta del lavoro, cui però si poteva ricorrere solo per prestazioni di lavoro temporaneo e solo per le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

La figura giuridica della somministrazione di lavoro, ossia la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato o a termine, è stata introdotta nel nostro ordinamento dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che ha attuato le deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro contenute nella legge 14 febbraio 2003, n. 30, nota come legge Biagi.

La nuova disciplina prevede che un'impresa o, comunque un datore di lavoro, (utilizzatore), possa rivolgersi ad un'altra impresa (somministratore), appositamente autorizzata, per ottenere una fornitura di manodopera, a tempo determinato o indeterminato, e con essa stipulare appunto un contratto di somministrazione.

In virtù di questo contratto, il lavoratore svolge la sua attività per l'utilizzatore, sotto la sua direzione e controllo, ma instaura un rapporto di lavoro con l'agenzia di somministrazione che è a tutti gli effetti il suo datore di lavoro.

tipologie di somministrazione

Con la somministrazione di manodopera si realizza un rapporto di lavoro trilaterale: da un lato, quello tra l'agenzia e l'utilizzatore della prestazione lavorativa attraverso il contratto di somministrazione di lavoro, e dall'altro, quello tra il lavoratore e l'agenzia per mezzo del contratto di lavoro.

Il contratto di somministrazione può essere a tempo indeterminato o a termine.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Rispetto a quanto previsto dalla legge n. 196 del 1997 per la fornitura di lavoro temporaneo, sparisce nella nuova disciplina qualsiasi riferimento ad esigenze di straordinarietà ed occasionalità che, in passato, giustificavano il ricorso allo schema interpositorio. Il riferimento a tali esigenze è oggi sostituito da una motivazione più generale ed ampia, analoga a quella prevista dal decreto legislativo n. 368 del 2001 con riferimento al lavoro a tempo determinato.

Rispetto alla somministrazione a tempo determinato, "il termine costituisce la dimensione in cui deve essere misurata la ragionevolezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto di somministrazione. Si potrà, pertanto, fare ricorso alla somministrazione a tempo determinato in tutte le circostanze (...) nelle quali non si potrà esigere l'assunzione diretta dei lavoratori e nelle quali, quindi, il ricorso alla somministrazione di lavoro non assume la finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo"⁵²³.

La contrattazione collettiva può determinare eventuali limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione⁵²⁴.

⁵²³ Ministero del Lavoro, circolare 22 febbraio 2005, n. 7

⁵²⁴ articolo 20, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

Se, per molti versi la somministrazione di manodopera a tempo determinato può essere assimilata al precedente lavoro interinale, la somministrazione a tempo indeterminato (il cosiddetto staff leasing) costituisce la più importante novità della disciplina della somministrazione.

La somministrazione di manodopera a tempo indeterminato può avvenire in relazione alle seguenti attività⁵²⁵:

- servizi di consulenza ed assistenza nel settore informatico, progettazione delle reti, installazione dei software, sviluppo, caricamento dati, gestione dei sistemi internet;
- servizi di pulizia, di custodia, di portineria;
- servizi di trasporto di persone, movimentazione di macchinari e merci;
- gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- consulenza direzionale, assistenza della certificazione, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- marketing, analisi di mercato, organizzazione e funzione del commerciale;
- gestione dei call center;
- costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti per l'installazione e smontaggio di impianti e macchinari, attività produttive in particolare all'interno dei cantieri navali.

La contrattazione collettiva ha la facoltà di individuare ulteriori ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato⁵²⁶.

Il rapporto di lavoro tra somministratore (agenzia per il lavoro) e lavoratore può essere a tempo determinato o

⁵²⁵ articolo 20, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵²⁶ articolo 20, comma 3, lett. i), decreto legislativo n. 276 del 2003

indeterminato. Nel primo caso, il contratto è soggetto alla disciplina prevista dal decreto legislativo n. 368 del 2001 con riferimento al lavoro a tempo determinato.

Se, invece, il lavoratore viene assunto a tempo indeterminato, rimane a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolge attività lavorativa presso un utilizzatore, a meno che non esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto.

La messa a disposizione del lavoratore è compensata dall'obbligo gravante sul somministratore di corrispondere allo stesso un'indennità mensile (indennità di disponibilità) a fronte dei periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione⁵²⁷.

La misura dell'indennità di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere obbligatoriamente indicata nel contratto di somministrazione, è stabilita dal contratto collettivo applicabile al somministratore, ed essa non potrà essere inferiore a 350 euro mensili⁵²⁸.

soggetti abilitati alla somministrazione

I soggetti abilitati a svolgere attività di fornitura di manodopera a tempo indeterminato o a termine sono le agenzie di somministrazione.

In presenza di determinati requisiti giuridici e finanziari, le agenzie per il lavoro possono richiedere al Ministero del

⁵²⁷ Giuseppe Ferraro, *Tipologie di lavoro flessibile*, G. Giappichelli editore, Torino, 2004, pagina 177

⁵²⁸ articolo 22, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003. La misura dell'indennità è stata fissata con il decreto ministeriale 10 marzo 2004 e viene aggiornata periodicamente con un apposito decreto del Ministero del Lavoro

lavoro l'abilitazione a svolgere l'attività di somministrazione.

Il decreto legislativo n. 276 del 2003, nel disciplinare il nuovo rapporto di somministrazione, ha istituito un albo delle agenzie di somministrazione.

Diversamente da quanto avveniva, in precedenza, per il lavoro interinale, le agenzie possono essere abilitate dal Ministero del lavoro a svolgere più di una attività: somministrazione a tempo determinato e indeterminato, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione.

utilizzatori

Il ricorso alla somministrazione di lavoro può avvenire da parte di tutti i soggetti sia pubblici che privati. L'utilizzatore può essere chiunque: imprenditore, associazione, organizzazione o un semplice privato datore di lavoro.

“Si tratta, allora, per quello che riguarda i soggetti utilizzatori privati di una generale ammissibilità in qualsiasi ambito e settore, nonché per ogni tipo di attività e di mansioni: in questo deve leggersi non solo un sicuro ampliamento del mercato delle opportunità per le agenzie di somministrazione, ma anche, e forse soprattutto, una apertura senza limiti precostituiti da parte del legislatore all'uso del contratto di somministrazione, con la finalità, dichiarata, di incrementare le opportunità di incontro fra cercatori e datori di lavoro”⁵²⁹.

529 Pierluigi Rausei, op. cit., pagine 179-180

principio di solidarietà

I lavoratori sono assunti e retribuiti dall'agenzia di somministrazione, cui spetta anche il versamento dei contributi previdenziali; l'utilizzatore, però, è obbligato in solido con questa, pertanto è tenuto a corrispondere il dovuto al lavoratore in caso di inadempienza del somministratore⁵³⁰.

divieto di somministrazione

La disciplina dei divieti ripropone, con alcune differenze, quanto previsto dalla previgente normativa in materia di lavoro temporaneo e, soprattutto, quanto contenuto nel decreto legislativo n. 368 del 2001 in materia di lavoro a termine.

“La ratio dei divieti, come negli istituti richiamati, è facilmente individuabile nella volontà di scongiurare un utilizzo fraudolento della fattispecie, che esporrebbe il lavoratore a situazioni non sufficientemente garantite, anche sul fronte delle condizioni di benessere aziendale dell'utilizzatore”⁵³¹.

È vietata la somministrazione di lavoro per sostituire lavoratori assenti per il libero esercizio del diritto di sciopero⁵³².

Non possono stipulare un contratto di somministrazione le imprese che abbiano avviato una procedura di licenziamento

⁵³⁰ articolo 23, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵³¹ Giuseppe Ferraro, op. cit., pagina 178

⁵³² articolo 20, comma 5, lett. a), decreto legislativo n. 276 del 2003

collettivo⁵³³ negli ultimi sei mesi o che abbiano effettuato una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario nei confronti di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione⁵³⁴.

Una deroga a tali divieti può essere concordata nell'ambito di accordi sindacali. "L'art. 20, comma 5, lett. b), infatti, premette a queste ipotesi di divieto la locuzione "salva diversa disposizione degli accordi sindacali", il che, in breve, sta a significare che le organizzazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, in sede di accordo sindacale, possono espressamente derogare a tali due casi di divieto (ma solo a questi), purché sul punto l'accordo sia incondizionato e comunque le fattispecie in deroga vengano esattamente individuate, senza generalizzazioni e con indicazione di limiti oggettivi e certi"⁵³⁵.

La somministrazione, infine, è vietata alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal decreto legislativo n. 626 del 1994⁵³⁶.

Alla violazione di queste disposizioni sono connesse sanzioni civili e amministrative⁵³⁷. In tali casi, il lavoratore somministrato ha il diritto di agire in giudizio per farsi riconoscere un rapporto di lavoro alle dirette dipendenze dell'utilizzatore.

533 articoli 4 e 24, legge 23 luglio 1991, n. 223 "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro" (Gazzetta ufficiale 27 luglio 1991, n. 175, supplemento ordinario)

534 articolo 20, comma 5, lett. b), decreto legislativo n. 276 del 2003

535 Pierluigi Rausei, Somministrazione di lavoro, Ipsoa, 2004, pagina 222

536 articolo 20, comma 5, lett. c), decreto legislativo n. 276 del 2003

537 articoli 18 e 27, decreto legislativo n. 276 del 2003

poteri dell'impresa fornitrice e utilizzatrice

Il lavoratore, dipendente dall'agenzia somministratrice, svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice, che ha anche il potere di modificare le mansioni originariamente stabilite (*ius variandi*).

L'utilizzatore può, infatti, "adibire il lavoratore a mansioni superiori (o non equivalenti) a quelle dedotte in contratto, con il correlato obbligo a suo carico di comunicare immediatamente per iscritto la variazione al somministratore, dandone una copia al lavoratore. In caso di inottemperanza al predetto obbligo, l'utilizzatore risponde in via esclusiva sia delle differenze retributive dovute al lavoratore in conseguenza dell'adibizione a mansioni superiori, sia dell'eventuale risarcimento del danno da assegnazione a mansioni inferiori"⁵³⁸.

Il lavoratore, pertanto, è tenuto a osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, come se fosse un dipendente di quest'ultima.

L'esercizio del potere disciplinare è riservato esclusivamente al somministratore e va esercitato nel rispetto delle procedure previste dalla legge. All'utilizzatore spetta l'onere di comunicare al somministratore gli elementi che potranno formare oggetto della contestazione disciplinare⁵³⁹.

Per quanto riguarda la risoluzione del rapporto di lavoro, è naturale che il diritto di recesso spetti esclusivamente all'agenzia di somministrazione, nella sua qualità di datore di lavoro formale. In caso di somministrazione a tempo determinato, si fa riferimento alla disciplina generale del

⁵³⁸ Giuseppe Ferraro, op. cit., pagine 184-185

⁵³⁹ articolo 23 comma 7, decreto legislativo n. 276 del 2003

contratto a termine che fa coincidere la fine del rapporto di lavoro con la scadenza del contratto, salvo il verificarsi di un legittimo fatto estintivo (ad esempio, la giusta causa).

Più complesso è il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto i lavoratori rimangono a disposizione del somministratore anche nei periodi in cui non svolgono la prestazione presso l'utilizzatore, percependo un'indennità di disponibilità per il periodo di inattività. In questo caso il rapporto di lavoro è soggetto a tutte le normali cause estintive⁵⁴⁰, come disciplinato dall'articolo 22 comma 1, del decreto legislativo n. 276 ad eccezione delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi⁵⁴¹, pertanto il recesso del somministratore non è qualificabile come licenziamento collettivo ma come licenziamento per giustificato motivo oggettivo plurimo. In altre parole, in caso di recesso o cessazione dal contratto di staff leasing, il lavoratore potrà essere licenziato dalla società di somministrazione solo in caso di impossibilità di reimpiegare proficuamente il lavoratore.

forma e contenuto del contratto di somministrazione

“Diversamente da quanto previsto nella legge n. 196/1997 – che regolava il lavoro interinale - nella disciplina della somministrazione di lavoro non sono stati introdotti requisiti specifici relativamente al contratto stipulato tra agenzia di somministrazione e prestatore di lavoro. Il rispetto dei requisiti formali dipenderà, pertanto, dalla tipologia di contratto stipulato tra le parti”⁵⁴².

⁵⁴⁰ articoli 2118 e 2119, codice civile

⁵⁴¹ articolo 4, legge n. 223 del 1991

⁵⁴² Ministero del Lavoro, circolare 22 febbraio 2005, n. 7

I rapporti di somministrazione a tempo indeterminato sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali, mentre per la somministrazione a tempo determinato prevede la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato⁵⁴³.

Per quanto riguarda il contratto di somministrazione, invece, la legge dà indicazioni molto precise sul contenuto e la forma.

Il contratto di somministrazione è un contratto di natura commerciale, concluso tra il somministratore e l'utilizzatore, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi⁵⁴⁴:

- a. estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b. numero dei lavoratori da somministrare;
- c. cause che legittimano il ricorso alla somministrazione;
- d. indicazione di eventuali rischi per l'integrità e la salute dei lavoratori;
- e. data di inizio e durata prevista del contratto;
- f. mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed inquadramento;
- g. luogo, orario e trattamento economico e normativo;
- h. assunzione da parte del somministratore dell'obbligo di pagare direttamente al lavoratore il trattamento economico e di versare i contributi previdenziali;
- i. assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore del lavoratore;

⁵⁴³ articolo 22, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁴⁴ articolo 21, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

j. assunzione da parte dell'utilizzatore dell'obbligo di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;

k. assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore della retribuzione e del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Nell'indicare tali elementi, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi⁵⁴⁵.

La data di inizio e la durata prevedibile della prestazione lavorativa e gli elementi indicati nel contratto devono essere comunicati per iscritto al lavoratore dal somministratore al momento della stipulazione del contratto o dell'invio presso l'utilizzatore⁵⁴⁶.

Il requisito della forma scritta è fondamentale ai fini della validità del contratto di somministrazione, la sua mancanza, infatti, comporta la nullità del contratto e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore⁵⁴⁷.

È nulla ogni clausola che possa limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione. Il divieto può essere derogato a fronte di una congrua indennità per il lavoratore, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

⁵⁴⁵ articolo 21, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁴⁶ articolo 21, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁴⁷ articolo 21, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

tutele del lavoratore somministrato

“Una delle principali preoccupazioni del Legislatore è stata quella di fornire una tutela adeguata al prestatore di lavoro intermittente. In questa prospettiva, un primo ordine di regole attiene alla predeterminazione legale del regolamento negoziale – della forma e dei contenuti⁵⁴⁸ – secondo una prospettiva di regolazione delle tipologie di lavoro flessibile che, pur consapevole dei rischi di appesantimento burocratico, ha da tempo rivalutato l’importanza del formalismo giuridico”⁵⁴⁹.

La volontà di tutela del lavoratore somministrato si manifesta già nella fase che precede la stipulazione del contratto attraverso tutta una serie di disposizioni volte a proteggere il lavoratore da trattamenti discriminatori e pubblicità ingannevoli.

A tutela della vita privata del lavoratore e del rispetto del principio costituzionale dell’uguaglianza, la legge vieta qualsiasi indagine o trattamento dei dati o preselezione dei lavoratori, anche con il loro consenso, in base a una serie di fattori (fede religiosa, appartenenza politica, orientamento sessuale, età, stato civile, origine etnica e razziale, etc.) considerati tradizionalmente come causa di discriminazione.

“Il divieto di trattamenti discriminatori trova una significativa eccezione nell’ipotesi in cui le caratteristiche richiamate incidano sulle modalità di svolgimento dell’attività lavorativa o costituiscano un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento del lavoro, tenuto

548 Articolo 21 decreto legislativo n. 276 del 2003

549 Marco Biagi, continuato da Michele Tiraboschi, Istituzioni di diritto del lavoro, Giuffrè editore, Milano, 2003, pagine 222-223

altresì conto che il divieto indicato non può comunque impedire alle agenzie di fornire specifici servizi o azioni mirate per assistere le categorie di lavoratori svantaggiati nella ricerca di un lavoro⁵⁵⁰.

Il decreto legislativo n. 276 impone, poi, alle agenzie di somministrazione di garantire ai lavoratori il diritto di specificare i soggetti ai quali i propri dati possono essere trasmessi.

Sempre allo scopo di tutelare la privacy dei lavoratori, “la stessa norma prevede che in tutte le comunicazioni rivolte ai terzi, anche a fini pubblicitari, che utilizzino qualsivoglia strumento e forma di comunicazione (compresa la corrispondenza elettronica), le agenzie del lavoro e gli altri operatori autorizzati o accreditati devono indicare gli estremi del provvedimento di autorizzazione o di accreditamento⁵⁵¹.

A completare il profilo di tutela del lavoratore c'è il divieto per le agenzie di somministrazione di ottenere o pretendere da questi qualsiasi forma di compenso, sia diretta che indiretta, ad eccezione di quanto previsto dai contratti collettivi in merito a categorie di lavoratori altamente professionalizzati o per specifici servizi offerti dalle agenzie.

Una specifica tutela è prevista per il lavoratore in riferimento al trattamento economico e normativo. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse e sotto il controllo e la direzione dell'utilizzatore e pertanto i lavoratori dipendenti dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello spettante ai dipendenti

550 Giuseppe Ferraro, op. cit., pagina 163

551 Pierluigi Rausei, op. cit., pagina 109

dell'utilizzatore di pari livello e a parità di mansioni svolte, restando salve le clausole dei contratti collettivi stipulate ai sensi dell'articolo 1 comma 3, legge n. 196 del 1997.

Questa disposizione non si applica ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati, a favore dei lavoratori svantaggiati, in collaborazione con regioni, province ed enti locali⁵⁵².

Il lavoratore somministrato ha diritto ad usufruire di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui beneficiano i dipendenti dell'utilizzatore, ad eccezione di quelli il cui godimento è subordinato alla iscrizione ad associazioni o cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

È compito dell'impresa fornitrice informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività da svolgere, nonché formarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie per lo svolgimento della mansione prevista. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo può essere adempiuto anche dalla impresa utilizzatrice⁵⁵³.

L'utilizzatore è altresì obbligato ad informare il lavoratore nel caso in cui sia coinvolto in attività che richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino particolari rischi. È tenuto, inoltre, a rispettare gli stessi obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile

552 articolo 23, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

553 articolo 23, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

per la violazione degli obblighi di sicurezza previsti dalla legge e dai contratti collettivi⁵⁵⁴.

adempimenti contributivi

Con riferimento ai lavoratori somministrati, gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore⁵⁵⁵. Le agenzie di somministrazione di manodopera sono inquadrate nel settore terziario⁵⁵⁶.

Il somministratore è tenuto al versamento dei contributi previdenziali e al pagamento del lavoratore del trattamento economico dovuto. L'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, risponde in solido con questi sia in relazione al pagamento dei contributi previdenziali sia con riferimento al pagamento del trattamento economico dovuto⁵⁵⁷.

Sulla indennità di disponibilità, dovuta al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione⁵⁵⁸ i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo⁵⁵⁹.

Secondo quanto chiarito dall'INAIL, in applicazione del principio della responsabilità solidale per i contributi e

554 articolo 23, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

555 articolo 25, decreto legislativo n. 276 del 2003

556 articolo 49, legge 9 marzo 1989, n. 88 "Ristrutturazione dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro" (Gazzetta Ufficiale 13 marzo 1989, n. 60, supplemento ordinario)

557 articolo 21, comma 1, lett. h) e k) e articolo 23, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

558 articolo 22, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

559 articolo 25, comma 1, decreto legislative n. 276 del 2003

premi, in caso di inadempienza del somministratore spetta all'utilizzatore l'obbligo di effettuare i versamenti dovuti⁵⁶⁰.

Il somministratore non è tenuto al versamento del contributo integrativo dovuto per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria⁵⁶¹.

Gli obblighi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte⁵⁶².

I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio, o medio ponderato, stabilito per la attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai dipendenti, ovvero sono determinati in base al tasso medio, o medio ponderato, della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore temporaneo, ove presso l'utilizzatore la stessa non sia già assicurata⁵⁶³.

Nei periodi in cui i lavoratori sono a disposizione, il premio va calcolato avendo quale parametro di riferimento il tasso previsto per gli impiegati dell'agenzia di somministrazione⁵⁶⁴.

La base imponibile su cui calcolare il premio tiene conto dell'effettiva retribuzione e, nei casi di somministrazione a tempo indeterminato, comprende anche l'indennità di disponibilità⁵⁶⁵.

560 INAIL, nota 10 giugno 2005

561 articolo 25, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

562 articolo 25, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

563 articolo 25, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003; INAIL, circolare 12 aprile 2006, n. 21

564 INAIL, circolare 12 aprile 2006, n. 21

565 INAIL, nota 10 giugno 2005

In caso di attività formativa, il rischio va assicurato con la voce di tariffa 0611 relativa alle attività didattiche⁵⁶⁶.

In caso di tirocini formativi presso le aziende il premio assicurativo va calcolato sulla base della attività svolta presso l'impresa utilizzatrice⁵⁶⁷.

Le agenzie di somministrazione devono versare a specifici fondi bilaterali un contributo pari al 4% della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e indeterminato per interventi intesi, per i lavoratori a tempo determinato, a promuovere percorsi di qualificazione e riqualificazione e a prevedere misure di carattere previdenziale e, per i lavoratori a tempo indeterminato, al finanziamento delle attività formative e delle iniziative di sostegno al reddito⁵⁶⁸.

trattamenti di famiglia

Al lavoratore somministrato spetta l'assegno per il nucleo familiare in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti.

Il prestatore di lavoro assunto a tempo indeterminato che ha diritto alla indennità mensile di disponibilità, non ha peraltro titolo all'assegno per il nucleo familiare in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione

566 INAIL, circolare 12 aprile 2006, n. 21

567 INAIL, circolare 12 aprile 2006, n. 21

568 per i lavoratori in somministrazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato è stato costituito l'EBIREF, al quale le agenzie per il lavoro autorizzate alla somministrazione devono versare, con cadenza trimestrale, il contributo del 4% delle retribuzioni lorde, ai sensi dell'articolo 12, decreto legislativo n. 276 del 2003

lavorativa, ovvero per le situazioni disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata, etc.).

indennità di maternità e di malattia

Dall'inquadramento del somministratore nel settore terziario deriva la determinazione del trattamento previdenziale spettante al lavoratore⁵⁶⁹.

indennità ordinaria di disoccupazione

I lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali e con requisiti ridotti⁵⁷⁰.

Come si è visto, all'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta indennità di disponibilità, che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo⁵⁷¹.

Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere

569 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

570 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

571 articolo 22, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo⁵⁷².

La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione⁵⁷³.

attività sindacale

Il prestatore di lavoro ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici⁵⁷⁴.

Ai prestatori di lavoro che dipendono da uno stesso somministratore e che operano presso diversi utilizzatori compete uno specifico diritto di riunione secondo la normativa vigente e con le modalità specifiche determinate dalla contrattazione collettiva⁵⁷⁵.

comunicazioni

L'utilizzatore comunica alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti

572 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

573 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

574 articolo 24, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

575 articolo 24, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁵⁷⁶:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

criteri di computo dei lavoratori somministrati

Il lavoratore somministrato non rientra nel computo dell'organico dell'impresa che lo utilizza per l'applicazione delle normative di legge e del contratto ad eccezione di quelle in materia di igiene e sicurezza⁵⁷⁷.

sanzioni

L'articolo 18 del decreto legislativo n. 276 contiene la previsione di sanzioni penali per il mancato rispetto delle regole stabilite dallo stesso decreto.

Quella che potremmo definire somministrazione illecita o abusiva⁵⁷⁸, cioè quella esercitata da soggetti non autorizzati e non iscritti all'albo informatico delle agenzie per il lavoro, è

⁵⁷⁶ articolo 24, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁷⁷ articolo 22, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁵⁷⁸ Pierluigi Rausei, op. cit., pagina 267

punita con una ammenda di 50 euro per ciascun lavoratore interessato e per ciascuna giornata lavorativa; la pena colpisce entrambi i soggetti che stipulano il contratto: il somministratore perché opera senza la necessaria autorizzazione, l'utilizzatore perché colpevole quanto meno di negligenza, imperizia o imprudenza nel valutare gli elementi del contratto⁵⁷⁹.

Una pena più grave⁵⁸⁰ è prevista se la somministrazione illecita avviene con sfruttamento dei minori⁵⁸¹.

“Severamente vietata è poi l'ipotesi autonoma di violazione del divieto di percepire compensi dal lavoratore di cui all'art. 11, d. lgs. n. 276/2003, previsione rigorosa volta a scongiurare il pericolo che l'attività di somministrazione venga posta in essere al di fuori delle garanzie stabilite dalla legge in favore dei lavoratori stessi, seppur temperata dalla possibile deroga al divieto ad opera dell'autonomia collettiva in riferimento a lavoratori altamente professionalizzati e a servizi specifici offerti dai somministratori”⁵⁸².

In tal caso la pena prevista è l'arresto fino ad un massimo di un anno o l'ammenda da 2.500 a 6.000 euro, cui si aggiunge la cancellazione del somministratore dall'albo delle agenzie di somministrazione⁵⁸³.

È punita con l'arresto da un minimo di quindici giorni fino ad un massimo di un anno o ammenda da 154 a 1.549 euro anche la violazione del divieto di indagini sulle opinioni dei lavoratori e di trattamenti discriminatori⁵⁸⁴.

579 articolo 18, commi 1 e 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

580 arresto fino a diciotto mesi, ammenda è aumentata fino al sestuplo

581 articolo 18, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

582 Giuseppe Ferraro, op. cit., pagine 195-196

583 articolo 18, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

584 articolo 38, legge n. 300 del 1970

Si dice irregolare⁵⁸⁵ la somministrazione che avviene al di fuori dei limiti e delle condizioni previste dagli articoli 20 e 21, comma 1, lettere a), b), c), d), e) del decreto legislativo n. 276, e cioè nei seguenti casi: mancanza degli estremi dell'autorizzazione alla somministrazione; mancanza delle causali di ammissibilità (per la somministrazione a tempo indeterminato) o delle ragioni giustificatrici (per quella a termine) previste dalla legge; somministrazione avvenuta oltre i limiti quantitativi di utilizzazione individuati dai contratti collettivi; somministrazione avvenuta nei casi in cui era espressamente vietata; somministrazione effettuata per un numero di lavoratori eccedenti rispetto a quanto indicato nel contratto di somministrazione; in caso di violazione degli obblighi di valutazione dei rischi e di adozione delle misure di prevenzione; mancato rispetto dei limiti temporali previsti nel contratto.

Il mancato rispetto delle previsioni di legge è punito penalmente con un'ammenda compresa tra 250 e 1.250 euro⁵⁸⁶. In caso di somministrazione irregolare, inoltre, il lavoratore somministrato ha il diritto di agire in giudizio⁵⁸⁷ per ottenere la costituzione di un rapporto di lavoro direttamente con l'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione⁵⁸⁸.

In base al secondo comma dell'articolo 27, “tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma

585 articolo 27, decreto legislativo n. 276 del 2003

586 articolo 18, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

587 articolo 414, codice di procedura civile

588 articolo 27, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti dal somministratore per la costituzione o gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti dal soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione⁵⁸⁹.

Se, infine, il contratto di somministrazione è stipulato con lo scopo specifico di sfuggire a inderogabili norme di legge o contrattuali, si parla di somministrazione fraudolenta⁵⁹⁰.

Si tratta di un'ipotesi di somministrazione formalmente regolare, in cui assume un peso molto rilevante l'elemento dell'intenzionalità di eludere la legge. "In proposito si può ipotizzare il caso di un lavoratore costretto a dimettersi in vista di un accordo tra datore di lavoro e agenzia di somministrazione in virtù del quale quest'ultima, assunto a termine il lavoratore, lo invii in missione presso l'ex datore di lavoro a svolgere la medesima attività lavorativa a fronte di un trattamento normativo, ma anche economico, più basso, per effetto del differenziale ammesso in caso di inserimento di lavoratori svantaggiati (ad es. ultracinquantenne, ovvero donna in area geografica ad alto tasso di disoccupazione femminile, ovvero soggetto privo di titolo di studio superiore ecc.)"⁵⁹¹.

In questo caso il contratto, concluso in frode alla legge, è nullo e il lavoratore è considerato a tutti gli effetti dipendente dell'utilizzatore. Inoltre, ferme restando le sanzioni previste dall'articolo 18 del decreto legislativo n. 276, somministratore e utilizzatore sono tenuti al pagamento di una ammenda di 20 euro per ogni lavoratore

589 Ministero del Lavoro, circolare 22 febbraio 2005, n. 7

590 articolo 28, decreto legislativo n. 276 del 2003

591 Pietro Curzio, Lavoro e diritti, Cacucci, Bari, 2004, pagina 141

somministrato illegalmente e per ogni giorno di somministrazione.

Il riordino dei contratti a contenuto formativo

di Guido Lazzarelli e Giuseppe Zabbatino

La riforma dei contratti cosiddetti a contenuto formativo rappresenta uno dei profili più qualificanti della riforma Biagi, in coerenza con le riflessioni che il Libro Bianco ha dedicato alla necessità di riformare la materia.

In particolare, il Libro Bianco affermava che “per i contratti a causa mista in senso proprio gioverebbe senz’altro una maggiore distinzione delle funzioni alle quali tali tipologie contrattuali possono assolvere. In questa ottica potrebbe prospettarsi una distinzione orientata da un lato a valorizzare il ruolo dell’apprendistato come strumento formativo per il mercato, mentre il contratto di formazione e lavoro dovrebbe essere concepito come strumento per realizzare un inserimento mirato del lavoratore in azienda. Un’impostazione del genere farebbe dell’apprendistato una tipologia contrattuale funzionale alle esigenze effettive del mercato del lavoro, logica che dovrebbe essere imposta anche dall’applicazione del principio innovativo introdotto dalla stessa legge 196 del 1997, consistente nella subordinazione del riconoscimento dei benefici contributivi alla partecipazione dell’apprendista alle iniziative di formazione esterne all’azienda.”⁵⁹²

In coerenza con tali principi, l’articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 ha delegato il Governo all’adozione di uno o più decreti finalizzati alla revisione dei rapporti di lavoro a contenuto formativo, nel rispetto delle competenze regionali in tema di tutela e sicurezza del lavoro.

592 Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, ottobre 2001, pagine 50-51

I principi e criteri direttivi dettati dalla legge n. 30 prevedono un riordino dell'apprendistato, confermandone la valenza formativa, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, la revisione di misure di inserimento nel mercato del lavoro di natura non contrattuale, la valorizzazione degli strumenti per l'occupazione delle fasce deboli, la semplificazione delle procedure per la concessione di benefici e incentivi, il rafforzamento dei meccanismi di monitoraggio e di valutazione, la sperimentazione di atti di indirizzo per la determinazione del contenuto formativo dei contratti e l'attribuzione alle parti sociali del compito di stabilire le modalità concrete di attuazione dell'attività formativa.

La filosofia che anima il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che attua tali previsioni, è riassumibile, sotto questo specifico profilo, nel tentativo di porre fine alle ambiguità e agli equivoci che, sino ad oggi, hanno contraddistinto l'utilizzo e lo sviluppo dei contratti a contenuto formativo nel nostro Paese.

In questo senso la riforma dei contratti a contenuto formativo deve essere intesa alla luce del complesso delle disposizioni contenute nel decreto legislativo che contemplano sia interventi sulla adattabilità, volte ad arginare l'impiego improprio delle flessibilità del lavoro e delle politiche formative, sia misure per la occupabilità, volte cioè a rafforzare la posizione del singolo lavoratore rispetto alle repentine evoluzioni del mercato del lavoro. E' in questa ottica che si spiega la netta separazione funzionale e normativa tra i due istituti dell'apprendistato e del contratto di inserimento.

Mentre il primo diventa ora uno strumento di formazione vera e propria per il mercato, il contratto di formazione e lavoro viene definitivamente meno e al suo posto il

legislatore delegato tipizza un nuovo schema contrattuale di tipo flessibile, denominato contratto di inserimento, dove il profilo della formazione è del tutto eventuale rispetto all'obiettivo di politica occupazionale che è rappresentato dall'inserimento o dal reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

L'apprendistato

di Guido Lazzarelli, Angelo Giuseppe Candido
e Giuseppe Zabbatino

In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi della riforma Biagi, nel settore Turismo continua ad applicarsi la precedente normativa in materia⁵⁹³, salvo alcuni aspetti particolari, che saranno appresso richiamati.

Il Ministero del Lavoro ha infatti chiarito che, finché i contratti collettivi non provvederanno a regolare gli aspetti a loro demandati in materia, non sarà possibile utilizzare il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, restando pertanto inteso che i “nuovi limiti di durata dell'apprendistato professionalizzante e il relativo campo di applicazione soggettivo (età dell'apprendista) saranno applicabili solo dove risulti pienamente a regime la disciplina del decreto legislativo n. 276 del 2003⁵⁹⁴.

In questa sede, si opererà preliminarmente una ricognizione della disciplina attualmente applicabile al settore, per poi illustrare le linee guida del nuovo apprendistato, che dovranno essere recepite ed attuate dalla contrattazione collettiva.

⁵⁹³ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 47, comma 3

⁵⁹⁴ Ministero del Lavoro, risposta ad interpellato, prot. n. 2464 del 14 ottobre 2005

definizione

Il rapporto di apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro da un lato si obbliga - oltre che a corrispondere la retribuzione - ad impartire o a far impartire all'apprendista, nella sua impresa, l'insegnamento necessario affinché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa⁵⁹⁵
⁵⁹⁶.

Pertanto nel rapporto di apprendistato, l'insegnamento non è fine a se stesso, in quanto si svolge pur sempre in funzione dell'attività produttiva dell'azienda, consentendo all'imprenditore di trarre dalle prestazioni dell'apprendista una utilità crescente in relazione alla progressiva formazione professionale di quest'ultimo⁵⁹⁷.

La distinzione tra l'apprendista e il lavoratore subordinato non va ricercata sulla base della qualifica formale di assunzione, né dell'età del lavoratore, né della retribuzione corrisposta, ma risiede nell'esistenza in capo all'apprendista - contestualmente all'obbligo di prestare la propria collaborazione nell'impresa - del diritto di ricevere l'insegnamento professionale⁵⁹⁸.

⁵⁹⁵ legge 19 gennaio 1955, n. 25, articolo 2, comma 1 "Disciplina dell'apprendistato" (Gazzetta Ufficiale 14 febbraio 1955, n. 36)

⁵⁹⁶ gli articoli 2130 e seguenti del codice civile definiscono "tirocinio" il rapporto di apprendistato; il tirocinio così definito è cosa diversa dai tirocini formativi e di orientamento disciplinati dall'articolo 18 della legge n. 196 del 1997

⁵⁹⁷ Ministero del Lavoro, circolare 28 aprile 1955, n. 153 bis

⁵⁹⁸ Cassazione, 13 giugno 1995, n. 6637, in Foro italiano Rep., 1995

L'apprendista non è un normale lavoratore subordinato, onde non può essere ritenuto - in senso tecnico - né un impiegato né un operaio⁵⁹⁹.

legge n. 196 del 1997

Nel quadro di rinnovamento della formazione professionale e di valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro, l'apprendistato assume un ruolo strategico nelle politiche della formazione e nelle politiche attive per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

In particolare gli articoli 16, 17, 18 della legge n. 196 del 1997⁶⁰⁰ (in ordine: apprendistato, riordino della formazione professionale, tirocini formativi e di orientamento) della legge, in applicazione degli accordi tra Governo e Parti Sociali del 23 luglio 1993⁶⁰¹ e del settembre 1996⁶⁰² pianificano la riforma dell'intero assetto del sistema della formazione.

Il nuovo modello di apprendistato prefigura un rapporto di lavoro a causa mista la cui valenza formativa ne fa canale privilegiato di collegamento tra scuola e mondo del lavoro ed acquista slancio anche come strumento flessibile di ingresso nel mercato del lavoro.

Infatti il riordino della disciplina comporta, rispetto alla vecchia disciplina del 1955: l'ampliamento della fascia di

599 Cassazione, 14 marzo 1974, n. 723, in Massimario di Giurisprudenza del lavoro, 1974, 321

600 Legge 24 Giugno 1997, n. 196 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154)

601 Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e del sostegno al sistema produttivo

602 Patto per il lavoro 24 settembre 2006

età e della durata del contratto, l'estensione a tutti i settori produttivi, la definizione della formazione esterna.

I giovani di età compresa tra i 16 e i 24 anni (mentre in precedenza solo tra 15 e 20 anni), indipendentemente dal titolo di studio e in tutti i settori produttivi possono essere assunti in apprendistato per non meno di 18 mesi e non più di 4 anni.

La formazione, regolamentata dai CCNL, non può essere inferiore a 120 ore annuali, deve svolgersi esternamente all'azienda, presso i centri di formazione professionali (e/o le agenzie formative accreditate). Le agevolazioni godute dall'impresa sono assoggettate all'effettivo espletamento della formazione esterna.

Il perfezionamento della disciplina è graduale e si accompagna ai cambiamenti apportati nel sistema dell'istruzione e della formazione.

Il decreto ministeriale 8 aprile 1998 fissa le linee guida delle attività di formazione esterna, mentre il decreto n. 179 del 1999 ne individua precisamente i contenuti.

Tali attività, da svolgere in orario di lavoro, sono articolate in moduli a contenuto trasversale riguardanti le competenze relazionali, l'organizzazione ed economia aziendale, la disciplina del rapporto di lavoro, la sicurezza sul lavoro e moduli con contenuti di tipo tecnico-professionale riguardanti i processi lavorativi cui si riferisce la figura professionale di riferimento.

L'innalzamento dell'obbligo scolastico⁶⁰³, l'introduzione dell'obbligo formativo fino a 18 anni⁶⁰⁴, la definizione del

603 legge n. 9 del 1999, abrogata dalla legge n. 53 del 2003

sistema nazionale dell'istruzione e della formazione⁶⁰⁵, il decreto del presidente della Repubblica n. 257 del 2000, che regola l'articolo 68 della legge n. 144 del 1999, rendono l'apprendistato uno dei canali di assolvimento dell'obbligo formativo.

In ragione di ciò, con le circolari n. 77 e n. 78 del 2000 il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha disposto lo svolgimento di 120 ore aggiuntive di formazione esterna per gli apprendisti in obbligo formativo e che non sono in possesso di un titolo di studi post-obbligo.

I contenuti dei moduli di assolvimento dell'obbligo formativo, individuati dal decreto interministeriale 18 maggio 2001, riguardano il recupero di competenze linguistiche e matematiche e costituiscono crediti per l'eventuale rientro nel canale dell'istruzione.

Il tutor aziendale, la cui funzione è regolata dal decreto ministeriale 28 febbraio 2000, è responsabile dell'integrazione tra l'attività lavorativa e la formazione esterna e della trasmissione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative.

campo di applicazione

Qualunque datore di lavoro può assumere apprendisti che intendono conseguire una qualificazione professionale per la quale occorra un addestramento pratico ed un insegnamento

⁶⁰⁴ legge n. 144 del 1999

⁶⁰⁵ legge n. 30 del 2000, abrogata dalla legge n. 53 del 2003

tecnico-professionale. L'apprendistato può avere luogo anche per le categorie impiegate⁶⁰⁶.

È consentita l'assunzione come apprendisti dei giovani con titoli di studio post-obbligo o attestati di qualifica professionale anche omogenei rispetto all'attività da svolgere⁶⁰⁷.

In altri termini, possono essere assunti legittimamente i giovani anche se muniti di specifica preparazione professionale acquisita nella scuola, anche per mansioni corrispondenti al titolo formativo⁶⁰⁸.

mansioni

Il CCNL Turismo indica esplicitamente alcune qualifiche professionali per il cui conseguimento è consentito il ricorso all'apprendistato da parte delle aziende alberghiere⁶⁰⁹.

Si tratta di: segretario portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista, addetto all'amministrazione del personale, addetto al controllo amministrativo, addetto al ricevimento cassa, addetto alla segreteria, addetto al controllo merci e movimento personale, cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc..

606 decreto presidente della Repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668, articolo 1 "Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato" (Gazzetta Ufficiale 16 marzo 1957, n. 70)

607 legge 24 giugno 1997, n. 196, articolo 16, comma 1 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario); INPS, circolare 24 settembre 1998, n. 203

608 Ministero del Lavoro, circolare 2 dicembre 1997, n. 126

609 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 196

Tale elenco ha titolo meramente esemplificativo; pertanto potranno essere assunti apprendisti anche per il conseguimento della qualificazione professionale relativa ad altre mansioni, sempre a patto che non vengano violate le disposizioni vigenti in materia.

La corte di Cassazione⁶¹⁰ ha sostenuto che la natura delle mansioni non costituisce elemento idoneo a qualificare il rapporto di apprendistato, il quale è caratterizzato non tanto da una diversità sostanziale di mansioni, quanto dal modo in cui le mansioni stesse sono poste in essere, nel senso cioè che esse devono essere svolte sotto la sorveglianza e l'assistenza del datore di lavoro o di persone all'uopo incaricate, così da consentire l'acquisizione delle cognizioni professionali necessarie per diventare lavoratore qualificato.

In altri termini, la circostanza che gli apprendisti siano adibiti alle stesse mansioni degli altri dipendenti non costituisce un indice di fittizietà del rapporto di apprendistato.

Sull'argomento giova ricordare che la distinzione tra apprendista e lavoratore qualificato va operata con riferimento al minore livello sia qualitativo che quantitativo della prestazione lavorativa, oltre che alla minore utilità conseguita dal datore di lavoro⁶¹¹.

Va ricordato, tuttavia, che in passato la stessa Corte⁶¹² ha escluso la sussistenza di un rapporto di apprendistato quando le mansioni fossero state tanto elementari, da non consentire

610 Cassazione, 11 maggio 1987, n. 4334, in *Giurisprudenza italiana*, 1988, I, 1, 2025

611 Cassazione, 18 febbraio 1987, n. 1782

612 Cassazione 9 gennaio 1993, n. 109; Cassazione 12 maggio 1993, n. 5399

un insegnamento connotato dall'idoneità a creare nell'apprendista una qualifica professionale.

Il rapporto di apprendistato è infatti escluso – con riconoscimento dell'esistenza di un normale rapporto di lavoro subordinato - allorché le mansioni alle quali sia assegnato il giovane assunto si rivelino semplici e/o elementari, a meno che lo svolgimento delle stesse sia inserito in un contesto formativo di sviluppo graduale della professionalità del lavoratore⁶¹³.

limiti di età

Possono essere assunti con contratto di apprendistato, i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro, ovvero a ventisei anni nelle aree cui gli obiettivi 1 e 2 del regolamento (CE) n. 2081 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni⁶¹⁴.

Secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro⁶¹⁵, per l'individuazione delle aree obiettivo 2 in cui il limite massimo di età è elevato a ventisei anni, occorre oggi operare riferimento al nuovo regolamento sui fondi strutturali⁶¹⁶.

Se l'apprendista è portatore di handicap, il limite massimo è elevato di due anni e, quindi, rispettivamente, a 26 e 28

613 Cassazione, 9 gennaio 1991, n. 109, in Giustizia civile, Mass. 1991, fasc. 1; Cassazione 11 dicembre 1991, n. 13364, in Giustizia civile, Mass. 1991, fasc. 12

614 legge n. 196 del 1997, articolo 16, comma 1

615 Ministero del Lavoro, circolare 21 giugno 2001, n. 64 (Gazzetta Ufficiale 30 giugno 2001, n. 150)

616 regolamento (CE) n. 1260 del Consiglio del 21 giugno 1999

anni⁶¹⁷. S'intendono portatori di handicap i possessori del requisito di invalidità richiesto per aver diritto al collocamento obbligatorio. Questi lavoratori sono computati ai fini dell'assolvimento degli obblighi dettati dalla disciplina del collocamento obbligatorio⁶¹⁸.

Il limite massimo di età deve essere riferito alla costituzione del rapporto: entro tale limite il rapporto di apprendistato non deve necessariamente esaurirsi, ma semplicemente iniziare.

Il Ministero del Lavoro, nel commentare un pronunciamento della Corte di Cassazione⁶¹⁹, ha chiarito che, se il computo è fatto ad anni, sono trascurabili le frazioni di mese. Conseguentemente, la stipulazione di un contratto di apprendistato risulta ammessa anche per soggetti di età sino a 24 anni e 364 giorni⁶²⁰.

Per quanto riguarda il limite minimo di sedici anni, deve ritenersi differita l'operatività a far data dall'effettivo innalzamento dell'obbligo scolastico da nove a dieci anni⁶²¹.

Secondo quanto chiarito dal Ministero del lavoro, l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore ai quindici anni compiuti ed è subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria^{622 623}.

617 legge n. 196 del 1997, articolo 16, comma 1

618 legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario); Ministero del Lavoro, circolare 2 dicembre 1997, n. 126

619 Cassazione, 26 maggio 2004, n. 10169

620 Ministero del Lavoro, risposta ad interpello prot. n. 25/I/0002702 del 24 marzo 2006

621 Ministero del Lavoro, lettera circolare 10 novembre 1999, n. 5/27920

622 Ministero del Lavoro, circolare 5 gennaio 2000, n. 1

623 Ministero del Lavoro, risposta ad interpello, prot. n. 25/I/0003772 del 2 maggio 2006

Da ciò consegue che, per quanto riguarda l'accesso al lavoro degli adolescenti, con rapporto di lavoro sia ordinario sia speciale, allo stato è richiesta la concomitanza dei due requisiti rappresentati dall'età non inferiore a quindici anni e dall'assolvimento dell'obbligo scolastico di nove anni, in prospettiva implementabile con riferimento alla richiamata disciplina sull'obbligo scolastico⁶²⁴.

limiti numerici all'assunzione

Nelle imprese turistiche, il datore di lavoro può assumere:

- fino a due apprendisti se non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di due⁶²⁵;
- un numero di apprendisti non superiore alla proporzione di un apprendista ogni due lavoratori qualificati, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso. Le frazioni di unità si computano per intero⁶²⁶.

Il Ministero del lavoro ha espresso l'avviso che la ricorrenza di tale requisito proporzionale vada valutata con riferimento al singolo stabilimento o centro di attività dell'azienda e non anche con riferimento a tutto il complesso aziendale⁶²⁷.

Nelle assunzioni degli apprendisti i datori di lavoro devono comprendere un lavoratore, cioè un apprendista,

624 Ministero del Lavoro, lettera circolare 10 novembre 1999, n. 5/27920

625 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 58, comma 2

626 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 58, comma 1

627 Ministero del Lavoro, nota 18 gennaio 1993, n. 5-25068

appartenente a famiglia numerosa per ogni 10 assunti o frazione di 10 superiore a 2⁶²⁸.

Il datore di lavoro ha quindi l'obbligo di comprendere nelle assunzioni:

- un lavoratore appartenente a famiglia numerosa se assume 10 apprendisti;
- un lavoratore appartenente a famiglia numerosa per i primi 10 e uno ogni 3 per gli ulteriori, se ne assume più di 10.

Ai fini dell'applicazione di tale percentuale, più richieste dello stesso datore di lavoro, successive nel tempo, si sommano. Sono considerate numerose le famiglie che comprendono almeno 5 figli, tra viventi e a carico, o caduti in guerra, o per causa di lavoro⁶²⁹.

procedura per l'assunzione

La procedura per l'assunzione dell'apprendista può essere così delineata:

- sostenimento della visita medica preventiva⁶³⁰;
- assunzione formale dell'apprendista con lettera controfirmata;
- contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve comunicare all'INAIL il codice fiscale del lavoratore assunto;
- il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione, sottoscritta,

628 legge 27 giugno 1961, n. 551, articolo 2, comma 2 "Provvedimenti a favore delle famiglie numerose" (Gazzetta Ufficiale 14 luglio 1961, n. 172)

629 legge n. 551 del 1961, articolo 1, comma 2,

630 legge n. 25 del 1955, articolo 4; decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 9

contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso;

- entro cinque giorni deve avvenire la comunicazione alla sezione circoscrizionale per l'impiego;
- entro dieci giorni dall'assunzione, i datori di lavoro sono obbligati a denunciare direttamente all'INPS i nominativi degli apprendisti assunti⁶³¹;
- entro trenta giorni dalla data di assunzione dell'apprendista, le imprese comunicano all'amministrazione competente (le regioni individuano il destinatario della comunicazione) i dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale, ai fini della partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda⁶³².

visita medica preventiva

L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da visita sanitaria per accertare che le sue condizioni fisiche ne consentano l'occupazione nel lavoro per il quale deve essere assunto⁶³³.

Gli aspiranti apprendisti non possono essere avviati in imprese non artigiane prima di essere sottoposti alla visita sanitaria prescritta dalla legge per l'accertamento della idoneità delle loro condizioni fisiche al particolare lavoro per il quale devono essere assunti⁶³⁴.

Nel caso in cui la visita si concluda con un giudizio di non idoneità temporanea al mestiere prescelto, il sanitario

631 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 28

632 decreto ministeriale 7 ottobre 1999, articolo 1, comma 1 "Disposizioni per l'attuazione dell'art. 16, comma 2, della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, recante: Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta Ufficiale 15 ottobre 1999, n. 243)

633 legge n. 25 del 1955, articolo 4

634 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 9, comma 1

dispone una ulteriore visita, decorso un congruo periodo di tempo, senza dar luogo ad alcuna trascrizione nel libretto individuale di lavoro⁶³⁵.

Nelle località dove esistono centri di orientamento professionale riconosciuti dal Ministero del lavoro l'assunzione dell'apprendista può essere preceduta da un esame psico-fisiologico, disposto dal competente Ufficio di collocamento, atto ad accertare le attitudini dell'apprendista stesso al particolare lavoro al quale ha chiesto di essere avviato⁶³⁶.

Il risultato dell'accertamento, che non deve essere trascritto in alcun documento di lavoro⁶³⁷, viene comunicato, in via riservata ed esclusiva, all'Ufficio di collocamento competente, ed all'aspirante apprendista.

Il risultato di tale accertamento, anche se negativo, non esclude l'assunzione dell'apprendista stesso.

Sul tema delle visite sanitarie di minori e apprendisti previste dalle leggi 19 gennaio 1955, n. 25 e 17 ottobre 1967, n. 977 (così come modificata dai decreti legislativi 4 agosto 1999, n. 345 e 18 agosto 2000, n. 262), in relazione alla sorveglianza sanitaria prevista dal decreto legislativo n. 626 del 1994, il Ministero del lavoro è intervenuto, con una propria circolare⁶³⁸, fornendo indicazioni e chiarimenti.

Per quanto riguarda la questione se i minori non soggetti a sorveglianza sanitaria ai sensi del decreto legislativo n. 626 del 1994 debbano essere sottoposti a doppia visita presso la

635 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 9, comma 3

636 legge n. 25 del 1955, articolo 5

637 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 10, comma 3

638 Ministero del Lavoro, circolare 17 gennaio 2001, n. 11 "Visite sanitarie di minori e apprendisti, legge n. 25/1955, D.P.R. n. 1668/1956, D.Lgs. n. 626/1994, D.Lgs. n. 345/1999"

ASL di competenza, una gratuita ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 25 del 1955 e una a carico del datore di lavoro a norma dell'articolo 9, comma 3 del decreto legislativo n. 345 del 1999, il Ministero fa rilevare che l'articolo 9 del decreto legislativo n. 345, nel ribadire, per gli apprendisti minori, l'obbligo di una visita medica preassuntiva e di visite mediche periodiche, da effettuare presso la ASL territorialmente competente a cura e spese del datore di lavoro, ha abrogato implicitamente le disposizioni della legge n. 25 del 1955 che sanciscono la gratuità di tali visite⁶³⁹.

Pertanto gli apprendisti minorenni sono sottoposti alle visite mediche, così come regolate, per modalità e competenze, dall'articolo 8, della legge n. 977 del 1967 come modificato dal decreto legislativo n. 345, cioè a visita presso la ASL competente, a cura e spese del datore di lavoro⁶⁴⁰.

Per quanto riguarda la disciplina applicabile alle visite degli apprendisti maggiorenni, adibiti o meno ad attività lavorative soggette alle norme sulla sorveglianza sanitaria di cui al Titolo I, Capo IV del decreto legislativo n. 626 del 1994, secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, occorre distinguere i casi in cui gli apprendisti maggiorenni siano adibiti ad attività soggette a sorveglianza sanitaria ex decreto legislativo n. 626, da quelli in cui svolgano altre attività.

In questa ultima ipotesi la sola normativa di riferimento è data dal combinato disposto degli articoli 4, legge n. 25 del 1955 e 9 del decreto Presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, che sancisce l'obbligo di una visita medica preventiva

⁶³⁹ Ministero del Lavoro, circolare n. 11 del 2001

⁶⁴⁰ Ministero del Lavoro, circolare n. 11 del 2001

gratuita presso la struttura pubblica territorialmente competente⁶⁴¹.

Maggiori problemi pone invece l'ipotesi di apprendisti maggiorenni adibiti ad attività soggette a sorveglianza sanitaria; la fattispecie è regolata, infatti, oltre che dagli articoli 4 e 9 sopra citati, anche dal decreto legislativo n. 626, che, nel definire il proprio ambito di applicazione, vi include, i lavoratori con rapporti di lavoro anche speciali e quindi anche gli apprendisti⁶⁴².

Ne consegue che, alla luce della normativa vigente, sussiste l'obbligo di due accertamenti sanitari, volti entrambi a verificare l'idoneità alla mansione specifica alla quale deve essere adibito il lavoratore.

Ciò comporta una sovrapposizione di adempimenti, da considerarsi, peraltro, solo parziale, in quanto, mentre la visita del lavoratore ex articolo 4 della legge n. 25 ha riguardo genericamente al "lavoro per il quale deve essere assunto", quella effettuata dal medico competente, ai sensi del decreto legislativo n. 626, comporta accertamenti clinici e biologici mirati alla tutela della salute e della sicurezza del lavoratore in relazione ai rischi specifici presenti nell'azienda quali risultano dal documento di valutazione dei rischi⁶⁴³.

641 Ministero del Lavoro, circolare n. 11 del 2001

642 decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, articolo 2, lett. a) "Attuazione delle direttive (...) riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" (Gazzetta Ufficiale 12 novembre 1994, n. 265, supplemento ordinario)

643 Ministero del Lavoro, circolare n. 11 del 2001

comunicazione al centro per l'impiego

L'assunzione dell'apprendista segue le stesse modalità previste per l'assunzione del lavoratore ordinario⁶⁴⁴.

L'assunzione può quindi avvenire direttamente, in quanto è venuto meno sia l'obbligo della richiesta nominativa sia l'obbligo per chi intende essere assunto come apprendista di iscriversi negli appositi elenchi un tempo tenuti dall'Ufficio di collocamento.

Pertanto, i datori di lavoro potranno procedere all'assunzione di apprendisti dandone comunicazione entro cinque giorni alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego⁶⁴⁵.

autorizzazione all'assunzione

Dal 24 ottobre 2003, per l'assunzione con contratto di apprendistato, non è più richiesta l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro⁶⁴⁶.

La normativa regionale potrebbe però riconoscere agli enti bilaterali e alle strutture pubbliche designate competenze autorizzatorie in materia⁶⁴⁷.

Tuttavia, in mancanza di una disciplina regionale che regoli tale procedura non potranno essere considerate legittime le previsioni di contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto alla autorizzazione dell'ente bilaterale ovvero alla

644 Ministero del Lavoro, circolare 17 luglio 1997, n. 100

645 Ministero del Lavoro, circolare 2 dicembre 1997 n. 126

646 decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 85

647 legge n. 30 del 2003, articolo 2, comma 2, lettera b)

iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore⁶⁴⁸.

Sono, invece, ammissibili le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro che prevedono, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante e con riferimento ai soli profili formativi dell'istituto, il necessario parere di conformità da parte dell'ente bilaterale⁶⁴⁹.

periodo di prova

Il datore di lavoro e l'apprendista possono convenire, prima o contestualmente all'assunzione, un periodo di prova, che non può eccedere la durata di venticinque giorni di effettiva presenza al lavoro⁶⁵⁰.

Una volta compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.⁶⁵¹

durata del rapporto

L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non inferiore a diciotto mesi e superiore a quattro anni⁶⁵².

648 Ministero Lavoro, circolare 14 ottobre 2004, n. 40; Ministero Lavoro, nota 12 aprile 2005, n. 389

649 Ministero del Lavoro, circolare n. 30 del 2005

650 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 57, comma 1

651 decreto presidente della repubblica 30 dicembre 1956, n. 1668, articolo 13

652 legge n. 196 del 1997, articolo 16, comma 1

Per i dipendenti da aziende alberghiere la durata è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire, con le seguenti modalità⁶⁵³:

livello di inquadramento	durata del rapporto in mesi
3	48
4	36
5	36
6s	24
6	18

La contrattazione integrativa può stabilire una durata maggiore del rapporto di apprendistato⁶⁵⁴.

Per gli apprendisti con qualifica di cuoco capo partita la durata è comunque stabilita in quattro anni⁶⁵⁵.

I periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato solo nel caso in cui si riferiscano alle medesime attività e purché non separati da interruzioni superiori ad un anno⁶⁵⁶.

Al riguardo il Ministero del Lavoro ha precisato che nell'ipotesi in cui l'apprendista venga assunto in successione

653 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 60, comma 1

654 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 60, comma 3

655 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 60, comma e articolo 197

656 legge n. 25 del 1955, articolo 8

da più aziende, per le quali vigono differenti limiti di durata massima del rapporto di apprendistato, sarà necessario procedere ad un riproporzionamento del periodo di servizio prestato (o da effettuare) presso la prima azienda in funzione del diverso limite di durata massima vigente nella seconda⁶⁵⁷.

Sono in ogni caso cumulabili i periodi di apprendistato prestati prima e dopo la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva.

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per le donne gestanti e puerpere non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato⁶⁵⁸.

cicli stagionali

Lo svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali costituisce una fattispecie di diffusa applicazione, che trova fondamento tanto in esplicite disposizioni di legge quanto in interpretazioni amministrative.

In particolare, la legge conferisce ai contratti collettivi di lavoro di categoria la facoltà (non l'obbligo) di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato all'interno delle aziende che svolgono la propria attività in cicli stagionali⁶⁵⁹.

657 Ministero del Lavoro, lettera circolare 1° ottobre 1991, n. 4435

658 decreto presidente della Repubblica 25 novembre 1976, n. 1026, articolo 7 "Regolamento di esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri" (Gazzetta Ufficiale 16 marzo 1977, n. 72)

659 legge 28 febbraio 1987, n. 56, articolo 21, comma 4 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" (Gazzetta Ufficiale 3 marzo 1987, n. 51, supplemento ordinario)

Per il settore Turismo, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha dato concreta applicazione a tale norma per la prima volta nel 1994 con accordo sindacale stipulato tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nella categoria e sottoscritto anche dal Ministro del lavoro⁶⁶⁰.

Ancor oggi, sono vigenti i principi dettati da tale accordo, che rimette alla competenza della contrattazione integrativa territoriale la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali⁶⁶¹.

Nel contempo, il CCNL Turismo afferma che “in attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque ricompresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario”⁶⁶².

In relazione alle modifiche successivamente apportate alla disciplina legislativa dell'istituto, che hanno fissato in diciotto mesi il limite minimo di durata del rapporto di apprendistato⁶⁶³, si è avuta una nuova conferma ufficiale della possibilità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali.

È stato infatti precisato che i limiti concernenti la durata minima non impediscono lo svolgimento dell'apprendistato

660 accordo per il rinnovo del CCNL Turismo 6 ottobre 1994

661 articolo 13, comma 3, lettera v), CCNL Turismo 19 luglio 2003

662 articolo 55, comma 8, CCNL Turismo 19 luglio 2003

663 legge n. 196 del 1997, articolo 16, comma 1

in cicli stagionali, così come consentito dall'articolo 21 della legge n. 56 del 1987.

Più precisamente, il Ministero del Lavoro ha affermato che “la modificazione legislativa di cui alla citata legge n. 196 opera, nei confronti dell'articolo 21 pure citato, unicamente in riferimento alla durata massima del contratto di nuova stipulazione, rideterminata in quattro anni”⁶⁶⁴.

Pertanto, “non si può 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”.

Il Ministero ha ricordato inoltre che “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”⁶⁶⁵.

In proposito, il Ministero ha precisato che “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”.

Lo stesso Ministero del Lavoro⁶⁶⁶ ha successivamente precisato che la possibilità di assumere apprendisti con

⁶⁶⁴ Ministero del Lavoro, nota 16 dicembre 1997, prot. n. 5/27475/70/appr.

⁶⁶⁵ legge n. 25 del 1955, articolo 8, comma 4

⁶⁶⁶ Ministero del Lavoro, nota 16 febbraio 1998, prot. n. 5/25509/70/appr.

contratto di lavoro limitato alla stagione non riguarda solo le aziende stagionali, ma è estesa anche alle aziende ad apertura annuale interessate da intensificazioni stagionali di attività.

Più precisamente, è stato affermato che il rapporto di apprendistato può ben trovare esecuzione “anche nel quadro delle assunzioni autorizzate dall'Ispettorato del lavoro per fronteggiare esigenze produttive non sopperibili con il normale organico, ex articolo 1, legge n. 18 del 1978, di conversione del decreto legge n. 876 del 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 dall'Ispettorato medesimo ai sensi della legge n. 424 del 1968”.

Recentemente, il Ministero del Lavoro, nel ritenere che non sia possibile utilizzare il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante per le assunzioni di carattere stagionale, “ha affermato, tuttavia, che “il contratto di apprendistato nell’ambito delle attività stagionali può ritenersi a tutt’oggi utilizzabile nei casi in cui la disposizione transitoria ex articolo 47 del decreto n. 276 consenta di continuare ad applicare la previgente normativa. In passato, infatti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con note del 10 gennaio 2002 e 20 marzo 2002, ha opportunamente confermato, sulla base dell’articolo 8 della legge n. 25 del 1955 nonché dell’articolo 21, comma 4, della legge n. 56 del 1987, la possibilità di accedere a contratti di apprendistato da parte delle imprese che svolgono attività stagionali,

facendone conseguire il riproporzionamento dei contenuti formativi in relazione alla durata dei relativi contratti⁶⁶⁷.

obblighi dell'apprendista

L'apprendista è tenuto a⁶⁶⁸:

- osservare le norme contrattuali;
- obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare nell'impresa la sua attività con diligenza;
- comportarsi correttamente con quanti operano nell'azienda;
- frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare, comportandosi in modo corretto e dimostrando obbedienza agli insegnanti i quali sono tenuti a comunicare le assenze del giovane all'impresa⁶⁶⁹.

obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di⁶⁷⁰:

- impartire o far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico⁶⁷¹;

667 Ministero del Lavoro, risposta ad interpello, prot. n. 25/1/0003769 del 2 maggio 2006

668 legge n. 25 del 1955, articolo 12

669 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 20

670 legge n. 25 del 1955, articolo 11

671 si ritiene che, in attesa di un riordino complessivo della materia, i riferimenti all'insegnamento complementare operati dalle disposizioni originarie (legge n. 25 del 1955 e decreto presidente della

- osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- concedere un periodo annuale di ferie retribuite;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle ad incentivo;
- informare per iscritto l'apprendista⁶⁷² sui risultati del percorso formativo⁶⁷³ con periodicità non superiore a sei mesi⁶⁷⁴;
- non adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzione in serie.

A quest'ultimo riguardo si ricorda che, per espressa previsione normativa⁶⁷⁵, non sono lavori di manovalanza quelli attinenti alla lavorazione nella quale l'addestramento si effettua in aiuto all'operaio qualificato o specializzato, sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorino, sempre che l'esplicazione di queste attività non diventi prevalente ed in ogni caso rilevante in rapporto ai compiti affidati all'apprendista stesso.

D'altro lato, si deve rilevare che - a parere del Ministero del lavoro - il divieto di adibire l'apprendista a "produzione in serie" si riferisce non al genere di attività svolta dall'azienda, ma ai particolari lavori eseguiti nella produzione, con la

repubblica n. 1668 del 1956) siano oggi implicitamente trasferiti (se ed in quanto applicabili) alle iniziative di formazione esterna di cui all'articolo 16, comma 2, legge n. 196 del 1997

672 qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà della famiglia

673 l'informazione può essere fornita anche per il tramite del centro di formazione

674 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 61, comma 1, lettera e)

675 decreto presidente della Repubblica n. 1668, articolo 22, comma 2

conseguenza quindi che l'apprendista può essere assunto da un'azienda che esegua lavorazioni in serie, purché venga adibito ad altre lavorazioni⁶⁷⁶.

Inoltre, nei confronti degli apprendisti di età inferiore ai diciotto anni sono applicabili i divieti stabiliti dalla legge n. 977 del 1967 circa il loro impiego in determinati lavori.

I datori di lavoro che non osservano gli obblighi previsti dall'articolo 11 della legge n. 25 sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da €103.00 a €154.00⁶⁷⁷.

orario di lavoro

La disciplina generale dell'orario di lavoro si applica anche ai lavoratori apprendisti che abbiano compiuto la maggiore età, che pertanto possono svolgere lavoro straordinario e lavoro notturno⁶⁷⁸.

Viceversa, relativamente agli apprendisti minorenni, esclusi dal campo di applicazione del decreto legislativo n. 66 del 2003, rimangono invece, confermate le limitazioni previste dalla legge n. 977 del 1967 sul lavoro dei minori.

Il Ministero del lavoro⁶⁷⁹, uniformandosi alla pronuncia della corte di Cassazione⁶⁸⁰, ha espresso l'avviso che la norma sui limiti di durata dell'orario di lavoro per i lavoratori minorenni è applicabile anche agli apprendisti.

676 Ministero del Lavoro, circolare 16 febbraio 1971, n. 145

677 legge n. 25 del 1955, articolo 23, comma 1, lett. b); Ministero del Lavoro, circolare 10 aprile 2000, n. 22

678 decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, articolo 2, comma 4; Ministero del Lavoro, circolare n. 8 del 3 marzo 2005

679 Ministero del Lavoro, circolare 7 aprile 1971, n. 150

680 Cassazione, 14 novembre 1969, n. 2067

Pertanto l'orario di lavoro per i bambini (i minori che non hanno ancora compiuto 15 anni di età), liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali, per gli adolescenti (i minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico) l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali⁶⁸¹.

Le ore nelle quali l'apprendista riceve l'insegnamento complementare sono considerate come ore di lavoro effettivo e computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro⁶⁸².

Il Ministero del lavoro ha precisato⁶⁸³ che l'apprendistato non è incompatibile con il rapporto di lavoro a part-time, sempre che la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire, in rapporto alle peculiari caratteristiche delle singole esigenze formative, il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratti.

riposo settimanale e riposi intermedi

Non vi è una specifica previsione riguardo il riposo settimanale degli apprendisti, ai quali viene applicato conseguentemente il regime generale.

Per quanto riguarda gli apprendisti minorenni, secondo l'indicazione espressa dal Ministero del lavoro⁶⁸⁴, vengono applicate le norme sul lavoro dei bambini e degli adolescenti, in base alle quali ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due

681 legge 17 ottobre 1967, n. 977, articolo 18 "Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti" (Gazzetta Ufficiale 6 novembre 1967, n. 276)

682 legge n. 25 del 1955, articolo 10, comma 2; decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 17

683 Ministero del Lavoro, circolare 26 agosto 1986, n. 102

684 Ministero del Lavoro, circolare n. 150 del 1971

giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica⁶⁸⁵.

Con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica⁶⁸⁶.

Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata⁶⁸⁷.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, la riduzione del periodo minimo di riposo a 36 ore per comprovate esigenze di ordine tecnico ed organizzativo deve essere riferita a questioni inerenti al processo produttivo nelle quali la riduzione del riposo sia da considerarsi indispensabile ai fini della funzionalità dell'organizzazione aziendale, situazioni da valutarsi di volta in volta da parte del datore di lavoro⁶⁸⁸.

L'orario di lavoro dei bambini e degli adolescenti non può durare, senza interruzione, più di 4 ore e mezza⁶⁸⁹. I minori hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di 4 ore e mezza⁶⁹⁰.

685 legge n. 977 del 1967, articolo 22, comma 2

686 legge n. 977 del 1967, articolo 22, comma 3

687 legge n. 977 del 1967, articolo 22, comma 2

688 Ministero del Lavoro, lettera 21 settembre 2000, prot. n 5/27709/70/AG/16

689 legge n. 977 del 1967, articolo 20; Ministero del Lavoro, circolare n. 150 del 1971

690 CCNL Turismo19 luglio 2003, articolo 106, comma 2

La Direzione provinciale del lavoro può:

- proibire la permanenza dei minorenni nei locali di lavoro durante i riposi intermedi;
- prescrivere che il lavoro dei minori non duri, senza interruzione, oltre le 3 ore qualora ritenga che esso abbia caratteri di pericolosità o gravosità⁶⁹¹.

ferie

L'apprendista ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite⁶⁹². Il CCNL Turismo fissa in ventisei giorni il periodo di ferie per tutto il personale. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate⁶⁹³.

Durante la frequenza dei corsi di insegnamento complementare l'apprendista non può, di massima, fruire delle ferie annuali retribuite, che debbono essere concesse al termine di ciascun corso⁶⁹⁴.

Il godimento delle ferie, che normalmente ha carattere continuativo, per esigenze produttive dell'azienda o su richiesta dell'apprendista può essere frazionato in due periodi⁶⁹⁵.

691 legge n. 977 del 1967, articolo 21

692 legge n. 25 del 1955, articolo 11, lett. e)

693 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 119, comma 1

694 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 18, comma 1

695 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 18, comma 2

retribuzione

La retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista è stabilita dai contratti collettivi⁶⁹⁶.

L'ammontare della retribuzione potrà essere graduato anche in rapporto all'anzianità di servizio⁶⁹⁷.

L'erogazione di premi agli apprendisti più meritevoli non deve in alcun modo essere commisurata alla entità della produzione conseguita dall'apprendista⁶⁹⁸.

Secondo il CCNL Turismo, la retribuzione degli apprendisti si ottiene applicando alla retribuzione complessiva dei lavoratori qualificati di pari livello le seguenti percentuali:

periodo	percentuale
1° anno	75 %
2° anno	80 %
3° anno	85 %
4° anno	90 %

Ad esempio, la retribuzione spettante per il primo anno ad un apprendista inquadrato al quarto livello sarà determinata calcolando il 75% della attuale retribuzione del lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello.

Ovviamente, il calcolo della percentuale deve assumere a riferimento la retribuzione applicabile nell'azienda in cui opera l'apprendista.

⁶⁹⁶ legge n. 25 del 1955, articolo 11, lett. c)

⁶⁹⁷ legge n. 25 del 1955, articolo 13, comma 1

⁶⁹⁸ legge n. 25 del 1955, articolo 13, comma 2

esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti

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 istituti⁶⁹⁹.

In particolare, gli apprendisti non vanno computati nel numero complessivo dei dipendenti dell'azienda da considerarsi ai sensi della normativa concernente il collocamento obbligatorio⁷⁰⁰ e della disciplina dei licenziamenti individuali.

formazione

A decorrere dal 19 luglio 1998, le agevolazioni contributive per i contratti di apprendistato non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente⁷⁰¹.

Il legislatore non si limita ad un generico rinvio alla formazione professionale, ma stabilisce in 120 ore annue il limite minimo da dedicare alla formazione esterna⁷⁰².

⁶⁹⁹ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 53, comma 2

⁷⁰⁰ decreto presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, n. 333, articolo 3, comma 1 "Regolamento di esecuzione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili" (Gazzetta Ufficiale 18 novembre 2000, n. 269)

⁷⁰¹ legge n. 196 del 1997, articolo 16, comma 2; legge 2 agosto 1999, n. 263, articolo 2 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 1° luglio 1999, n. 214, recante disposizioni urgenti per disciplinare la soppressione degli uffici periferici del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale e per incentivare il ricorso all'apprendistato. Modifiche alla legge 17 maggio 1999, n. 144" (Gazzetta Ufficiale 6 agosto 1999, n. 183)

⁷⁰² legge n. 196 del 1997, articolo 16, comma 2

L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere⁷⁰³, con le seguenti modalità, da riproporzionare per gli apprendisti stagionali.

Titolo di studio	Ore di formazione
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
Diploma universitario e diploma di laurea	80

La contrattazione integrativa territoriale può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

contenuti della formazione

I contenuti della formazione esterna all'azienda sono articolati in:

703 CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 60

- contenuti a carattere trasversale, relativi al recupero eventuale di conoscenze linguistiche - matematiche, ai comportamenti relazionali, alle conoscenze organizzative, gestionali ed economiche. Una parte della formazione dovrà riguardare anche la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e le misure collettive di prevenzione per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. Per queste attività non potrà essere destinato un numero di ore inferiore al 35% del monte di ore riservato alla formazione esterna;

- contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo differenziati per ciascuna figura professionale, riguardanti anche la sicurezza sul lavoro e i mezzi di protezione individuali⁷⁰⁴.

La formazione si dovrà svolgere nelle strutture regionali di formazione professionale e nelle strutture scolastiche di cui all'articolo 17, legge n. 196 del 1997.

Alla fine del periodo di apprendistato il datore certifica, secondo le modalità definite dalla regione, le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e rilasciandone copia al lavoratore. L'impresa deve conservare per cinque anni la documentazione sull'attività formativa svolta.

La formazione esterna all'azienda, purché certificata, ha valore di credito formativo, ed è evidenziata nel curriculum del lavoratore. Questi, se riassunto come apprendista per lo stesso profilo professionale presso altro datore, è esentato dalle attività formative indicate al punto a), già svolte.

⁷⁰⁴ decreto ministeriale 8 aprile 1998, articolo 2 "Disposizioni concernenti i contenuti formativi delle attività di formazione degli apprendisti" (Gazzetta Ufficiale 14 maggio 1998, n. 110)

I contenuti della formazione degli apprendisti e le competenze da conseguire saranno definiti, per ciascuna figura professionale, con decreto del Ministero del lavoro. Nel frattempo, dovranno continuare ad essere riconosciute le agevolazioni contributive attualmente previste⁷⁰⁵.

obblighi del datore di lavoro connessi alla formazione

Ogni azienda deve designare un tutor, che esplica funzioni di raccordo tra i momenti di formazione esterna e l'attività lavorativa: Nelle imprese con meno di quindici dipendenti, può svolgere le funzioni di tutor lo stesso titolare dell'azienda. Il nominativo del tutor deve essere comunicato alla regione.

Il datore di lavoro deve concedere all'apprendista i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare secondo quanto disposto dalla contrattazione collettiva⁷⁰⁶.

Trattandosi di frequenza obbligatoria e di insegnamento integrativo che completa la qualificazione dell'apprendista, la legge stabilisce che i permessi per la frequenza dei corsi non incidono sull'ammontare della retribuzione.

Al datore di lavoro la legge pone anche il dovere di vigilare perché l'apprendista adempia all'obbligo di frequentare i corsi di insegnamento complementare; cioè a dire che egli deve rendersi parte diligente per ottenere la frequenza dell'apprendista ai corsi.

705 INPS, messaggio 21 agosto 1998, n. 30646; INPS, circolare 24 settembre 1998, n. 203

706 legge n. 25 del 1955, articolo 11, lett. g)

Nel caso in cui l'apprendista frequenti scuole o si prepari per proprio conto, al di fuori dell'orario lavorativo, al conseguimento di titoli di studio, il datore di lavoro ha l'obbligo - a norma del predetto articolo 11, lett. h) - di concedergli i permessi necessari per sostenere gli esami relativi al conseguimento di tali titoli.

La legge non vieta al datore di lavoro di operare in tali casi trattenute sulle retribuzioni, né fa obbligo di esplicitare vigilanza su questa attività dell'apprendista.

A tale riguardo è necessario sottolineare però che l'articolo 10, comma 2, della legge n. 300 del 1970, stabilisce che i lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

tutore aziendale

L'addestramento pratico ha il fine di far acquistare all'apprendista la richiesta abilità nel lavoro al quale deve essere avviato, mediante graduale applicazione al lavoro stesso⁷⁰⁷.

In questo compito, l'apprendista deve essere affiancato dal tutore aziendale, cioè dal lavoratore – individuato dal datore di lavoro – che ha il compito di assicurare il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna⁷⁰⁸.

⁷⁰⁷ legge n. 25 del 1955, articolo 16, comma 2

⁷⁰⁸ decreto ministeriale 8 aprile 1998, articolo 4, comma 1

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante⁷⁰⁹.

Il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro⁷¹⁰.

Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza⁷¹¹, ed esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro⁷¹².

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve⁷¹³:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa; tale requisito non trova tuttavia applicazione nel caso in cui non

⁷⁰⁹ decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 2, comma 1 "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale, ai sensi dell'art. 16, comma 3, della legge n. 196 del 24 giugno 1997, recante: Norme in materia di promozione dell'occupazione" (Gazzetta Ufficiale 11 marzo 2000, n. 59)

⁷¹⁰ decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 1, comma 1

⁷¹¹ decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 1, comma 2

⁷¹² decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 1, comma 3

⁷¹³ decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 2, comma 2

siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica⁷¹⁴.

Non è possibile l'affiancamento di più di cinque apprendisti per ogni tutore⁷¹⁵.

La legge⁷¹⁶ prescrive che le regioni programmino specifici interventi formativi rivolti ai tutori al fine di sviluppare le seguenti competenze:

- conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

I tutori sono comunque tenuti a partecipare, all'avvio della prima annualità di formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad otto ore, organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterne all'azienda nell'ambito delle attività formative per apprendisti⁷¹⁷.

714 decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 2, comma 3

715 decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 2, comma 4

716 decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 3, comma 1

717 decreto ministeriale 28 febbraio 2000, articolo 3, comma 2

assenze dell'apprendista

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 78 del 2000, ha precisato che il datore di lavoro può effettivamente beneficiare delle agevolazioni contributive solo se l'attività di formazione esterna viene interamente svolta.

Di conseguenza, le assenze dell'apprendista devono essere debitamente certificate e sono ammesse soltanto per cause contrattualmente stabilite ed imputabili agli allievi.

In caso d'assenza l'apprendista deve partecipare alle iniziative di recupero eventualmente previste fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente stabilita. In mancanza di tali iniziative il requisito della formazione s'intende ugualmente raggiunto se l'apprendista ha partecipato alle attività per almeno l'80% del monte ore annuale⁷¹⁸.

struttura della contribuzione

L'obbligo contributivo a carico dei datori di lavoro è stabilito in misura fissa settimanale⁷¹⁹, anche con riguardo alla maternità⁷²⁰. Per il 2006, la contribuzione è di 2,98 euro settimanali con la quota INAIL, e di 2,89 euro settimanali al netto del contributo INAIL.

Dal 1° gennaio 1986 è stata posta a carico degli apprendisti una aliquota contributiva per l'assicurazione IVS calcolata in percentuale sulla retribuzione imponibile, ma in misura ridotta rispetto a quanto previsto per la generalità dei

⁷¹⁸ Ministero del Lavoro, circolare 9 novembre 2000 n. 78

⁷¹⁹ legge n. 25 del 1955, articolo 22

⁷²⁰ legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articolo 21; INPS, messaggio 30 gennaio 1996, n. 7879

lavoratori⁷²¹. L'aliquota contributiva a carico degli apprendisti è attualmente pari al 5,54%.

assistenza e previdenza

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme⁷²²:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per gli appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione;
- assicurazione contro le malattie⁷²³, per le sole prestazioni di assistenza sanitaria generica, specialistica ambulatoriale, farmaceutica, ospedaliera e ostetrica;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- assicurazione contro la tubercolosi⁷²⁴, per le prestazioni concernenti la cura, le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza⁷²⁵, l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale;
- all'apprendista da considerarsi capo famiglia, agli effetti del testo unico delle norme concessive degli assegni familiari⁷²⁶, spettano per le persone a carico gli assegni familiari a norma del testo unico predetto⁷²⁷.

721 legge 28 febbraio 1986, n. 41, articolo 21

722 legge n. 25 del 1955, articolo 21

723 legge 11 gennaio 1943, n. 138

724 regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827

725 legge 28 febbraio 1953, numero 86, articolo 1

726 decreto del presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797

727 legge n. 25 del 1955, articolo 15, comma 2

Agli apprendisti spetta, secondo la disciplina generale prevista per gli altri lavoratori dipendenti, l'indennità di maternità e per la tbc (in misura fissa)⁷²⁸.

La Corte Costituzionale ha affermato che il diritto alla indennità di maternità è attribuito anche alle apprendiste in stato di disoccupazione in quanto, con l'entrata in vigore della legge n. 1204 del 1971, le apprendiste stesse "... sono oggetto di specifica ed espressa menzione nella generale categoria delle lavoratrici dipendenti, beneficiarie delle norme protettive e del corrispondente trattamento economico"⁷²⁹.

Conseguentemente, l'INPS ha precisato che alle lavoratrici apprendiste, che si trovino in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità iniziata oltre il sessantesimo giorno dalla risoluzione del rapporto di lavoro, venga riconosciuto il diritto alla indennità di maternità, a condizione che al momento della astensione medesima non siano trascorsi più di 180 giorni dalla risoluzione predetta e che nell'ultimo biennio precedente il periodo in parola risultino a loro favore ai fini dell'assicurazione di malattia ventisei contributi settimanali⁷³⁰.

malattia

Agli apprendisti non è dovuta l'erogazione dell'indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS.

728 INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 7.2

729 Corte Costituzionale, 10 marzo 1988, n. 276

730 INPS, circolare 14 novembre 1988, n. 228

In riguardo, il CCNL Turismo dispone che, a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro, durante il periodo di malattia, l'apprendista ha diritto:

- per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso ad una indennità a carico del datore di lavoro, pari al sessanta per cento della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto⁷³¹.

L'onere conseguente a questa disciplina è a carico del datore di lavoro.

disoccupazione

Per gli apprendisti non è prevista l'indennità di disoccupazione in quanto non viene versato il relativo contributo. Le giornate lavorate sono però utili al perfezionamento dei 78 giorni effettivamente lavorati necessari per ottenere l'indennità di disoccupazione speciale a requisiti ridotti⁷³².

trasformazione del rapporto

I datori di lavoro che abbiano instaurato rapporti di lavoro con personale assunto come apprendista, trasformati in rapporti a tempo indeterminato, continuano ad effettuare i versamenti contributivi in misura fissa e secondo le norme

⁷³¹ CCNL Turismo 19 luglio 2003, articolo 161

⁷³² INPS, delibera consiglio di amministrazione 13 settembre 1991, n. 57

previste per gli apprendisti per la durata di dodici mesi dalla data di trasformazione dei rapporti medesimi⁷³³

In proposito l'INPS⁷³⁴ ha precisato che:

- gli eventi sospensivi del rapporto di lavoro quali, ad esempio, il servizio militare sospendono anche il decorso del termine di dodici mesi durante i quali è previsto il beneficio contributivo in discorso;
- detti benefici si applicano anche ai casi in cui il rapporto di apprendistato si trasformi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a part-time indipendentemente dalla circostanza che gli apprendisti prima della attribuzione della qualifica abbiano svolto o meno lavoro a tempo parziale;
- non sussiste incompatibilità tra il riconoscimento dei benefici contributivi in parola ed il rispetto del minimale orario da attribuire ai lavoratori part-time;
- in caso di aziende che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni straordinaria, il relativo contributo si aggiunge alla quota a carico dell'apprendista⁷³⁵.

Anche nella ipotesi in cui la trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato⁷³⁶.

Nel caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto normale di lavoro, il periodo di apprendistato è

733 legge 28 febbraio 1987, n. 56, articolo 21, comma 6

734 INPS, messaggio n. 26443 del 1988

735 INPS, circolare 25 gennaio 1991, n. 19

736 Ministero del Lavoro, risposta ad interpello, prot. n. 25/L/0003883 del 4 maggio 2006

considerato dalla legge, utile ai fini dell'anzianità di servizio⁷³⁷.

conclusione del rapporto

Al compimento del termine di durata previsto dalla legge o del più breve termine stabilito dalla contrattazione collettiva:

- o il rapporto di apprendistato cessa a seguito della disdetta che il datore ha facoltà di comunicare ai sensi dell'articolo 2118 codice civile;

- oppure il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato⁷³⁸.

Va inoltre ricordato che, nonostante il generale divieto di recedere dal rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, sarà tuttavia possibile per il datore di lavoro recedere prima della scadenza in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Il datore di lavoro ha l'obbligo⁷³⁹ di comunicare alla competente sezione di collocamento i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto per qualsiasi motivo.

⁷³⁷ legge n. 25 del 1955, articolo 19

⁷³⁸ legge n. 25 del 1955, articolo 19

⁷³⁹ decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 8, comma 1

attribuzione della qualifica professionale

L'attribuzione della qualifica professionale avviene da parte del datore di lavoro⁷⁴⁰:

- a seguito di un positivo giudizio di idoneità al compimento del tirocinio;
- autonomamente, in qualunque tempo durante il tirocinio, in modo esplicito o mediante l'attribuzione effettiva dell'apprendista alle mansioni che spettano al lavoratore qualificato.

Al termine dell'addestramento pratico e dell'insegnamento complementare l'apprendista sostiene le prove di idoneità all'esercizio del mestiere che ha formato oggetto dell'apprendistato⁷⁴¹.

Le prove hanno carattere teorico-pratico: mediante le stesse deve essere accertato il grado di capacità tecnica raggiunto dall'apprendista ai fini del riconoscimento della qualifica corrispondente.

Le prove di idoneità si svolgono dinanzi alla Commissione provinciale per l'accertamento della qualifica. Le modalità di esecuzione delle prove sono stabilite dai contratti collettivi o, in mancanza, dalla Direzione periferica del lavoro⁷⁴².

L'apprendista che ritiene di aver conseguito la professionalità necessaria, può inoltrare domanda al suddetto organo tecnico, operante presso la Direzione provinciale del lavoro per essere sottoposto alla prova⁷⁴³.

⁷⁴⁰ decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 24

⁷⁴¹ articolo 18, legge n. 25 del 1955

⁷⁴² decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 24, comma 2

⁷⁴³ decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 25, comma 1

L'Ufficio di collocamento trascrive nel libretto individuale di lavoro degli apprendisti che hanno conseguito l'idoneità, la qualifica ottenuta e compie, in pari tempo, le conseguenti operazioni di aggiornamento delle liste di collocamento.

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla sezione di collocamento territorialmente competente, entro 10 giorni dalla data in cui sia stata attribuita la qualifica, i nominativi:

- degli apprendisti che la hanno conseguita⁷⁴⁴;
- di quelli che non la hanno acquisita, avendo maturato il quinquennio o compiuto l'intero periodo di apprendistato previsto dai contratti collettivi⁷⁴⁵;
- di quelli che hanno compiuto 18 anni ed effettuato un biennio di addestramento pratico, ai quali non sia stata attribuita la qualifica⁷⁴⁶.

riforma della scuola

La legge delega n. 53⁷⁴⁷ approvata il 28 marzo 2003, struttura il percorso scolastico e formativo degli studenti in due cicli, preceduti dalla scuola dell'infanzia.

Nel primo ciclo rientrano la scuola primaria, di durata quinquennale e la scuola secondaria di primo grado che, con l'abrogazione della legge-quadro n. 30 del 2000, torna ad essere di durata triennale e ad avere l'assetto disciplinare tradizionale, caratterizzato dalla "diversificazione didattica e metodologica".

744 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 24, comma 3

745 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 24, comma 3

746 decreto presidente della Repubblica n. 1668 del 1956, articolo 24, comma 4

747 legge 28 marzo 2003 n. 53 "Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale. "(Gazzetta Ufficiale 2 aprile 2003, n. 77)

A tale impostazione si legano però elementi innovativi, quali l'ampliamento dello spazio dedicato alle lingue dell'Unione Europea e l'introduzione nei programmi di un ulteriore spazio riservato all'alfabetizzazione e all'approfondimento delle tecnologie informatiche.

L'elemento fondamentale di raccordo con il secondo ciclo è l'orientamento, che la legge indica come costitutivo del terzo anno della scuola secondaria di primo grado in qualità di strumento per "la successiva scelta di istruzione e formazione".

Con la conclusione del primo ciclo lo studente adempie all'obbligo scolastico, che con l'abrogazione della legge n. 9 del 1999 torna a quanto stabilito dall'articolo 34 della Costituzione (obbligatoria e gratuita per almeno otto anni). Successivamente può accedere al mondo del lavoro o ad uno o più percorsi previsti dal secondo ciclo, con il quale adempie all'obbligo formativo, istituito dall'articolo 68 della legge n. 144 del 1999.

"Il secondo ciclo è costituito dal sistema dei licei e dal sistema dell'istruzione e della formazione professionale; dal compimento del quindicesimo anno d'età i diplomi e le qualifiche si possono conseguire in alternanza scuola-lavoro o attraverso l'apprendistato"⁷⁴⁸.

percorsi scolastici e formativi

Il sistema dell'istruzione e della formazione professionale è organizzato in percorsi scolastici e formativi strettamente legati ai differenti settori produttivi presenti sul territorio

748 legge n. 53 del 2003, articolo 2

nazionale, con particolare riferimento alle realtà produttive locali.

Tale legame è rafforzato dalla pratica dei tirocini formativi e dei periodi di alternanza scuola-lavoro (entrambi non costituiscono rapporto di lavoro) di cui possono avvalersi gli studenti e che accompagnano in maniera didatticamente funzionale le discipline dell'area tecnica e professionalizzante. L'iter formativo si sviluppa lungo un arco che va dai tre ai cinque anni, a seconda del percorso scolastico o formativo prescelto.

Rispetto allo storico dualismo, che negli anni ha caratterizzato l'intero corpus degli studi professionalizzanti (Istituti tecnici ed Istituti professionali), il testo di legge adotta una posizione chiara: distingue il sistema dei licei dal sistema dell'istruzione e della formazione professionale. Istruzione professionale e formazione professionale, pur rimanendo distinti, si integrano in un unico sistema, in linea con la legge costituzionale del 2001 che modifica il titolo V della Costituzione ridefinendo e ampliando i campi di potestà legislativa spettanti alle Regioni e alle Province autonome.

La riforma introdotta dalla legge n. 53 del 2003 trasferisce il governo e la gestione sia della formazione professionale che dell'istruzione professionale alle Regioni.

E' prevista per i due sistemi un'integrazione graduale e progressiva, a partire dall'omogeneizzazione dei titoli e delle qualifiche professionali di diverso livello, le quali sono ottenibili attraverso entrambi i canali e dovranno rispondere a standard omogenei e riconosciuti su tutto il territorio nazionale.

raccordo tra istruzione e formazione professionale

Un altro strumento fondamentale per l'integrazione dei due sistemi è il credito formativo, introdotto in Italia con la riforma dell'esame di Stato del 1997, che si basa su unità formative standardizzate, come i moduli curricolari e il tempo di studio, e rappresenta uno strumento di riconoscimento delle competenze acquisite. Il credito formativo infatti, che rientra nelle modalità di valutazione in entrata, in itinere e in uscita dagli istituti del secondo canale, garantisce e facilita il rientro nel sistema di istruzione e il passaggio da ogni percorso del secondo ciclo a un altro, a prescindere dal sistema di provenienza e di destinazione e in qualunque momento della carriera scolastica o formativa.

Anche il sistema dei licei, di durata quinquennale, prevede la possibilità di passaggi da un sistema all'altro, insieme all'alternanza tra scuola e lavoro nella definizione di profili individuali di formazione, realizzati di intesa tra i due sistemi.

Sul ramo della formazione-istruzione professionale, e ugualmente sul ramo del sistema dei licei, si può innestare l'apprendistato. Con l'apprendistato (vero e proprio contratto di lavoro, diverso dai tirocini e dagli stage), si può parlare di un terzo canale formativo attraverso il quale assolvere l'obbligo formativo.

legge Biagi e riforma dell'apprendistato

Al fine di riordinare gli speciali rapporti di lavoro con contenuti formativi la legge n. 30 del 2003 conferma

l'apprendistato quale strumento per la valorizzazione della formazione in azienda⁷⁴⁹.

Tale strumento è stato ridefinito al fine di rispondere a nuove e diversificate esigenze del mercato del lavoro.

Da una parte fornire un valido strumento di apprendimento in alternanza scuola lavoro nell'espletamento del diritto dovere, così come stabilito nella legge n. 53 del 2003.

Dall'altra, nell'ambito della formazione superiore, garantire l'integrazione tra i sistemi dell'istruzione e della formazione specializzando il contratto di formazione e lavoro per l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda.

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della legge n. 30 del 2003, identifica tre distinte tipologie di contratto di apprendistato⁷⁵⁰:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione⁷⁵¹;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale⁷⁵²;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione⁷⁵³.

La regolamentazione del rapporto di lavoro è sostanzialmente coincidente per tutti i tipi di apprendistato,

⁷⁴⁹ legge 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 2

⁷⁵⁰ articolo 47, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁵¹ articolo 48, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁵² articolo 49, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁵³ articolo 50, decreto legislativo n. 276 del 2003

mentre variano sensibilmente i percorsi formativi previsti per le tre tipologie contrattuali.

espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

L'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale (nel senso “scolastico del termine”) e costituisce, difatti, un percorso alternativo alla formazione scolastica per l'espletamento del “diritto dovere” di istruzione.

Attraverso questa tipologia contrattuale viene dunque coordinato il diritto-dovere all'istruzione ed alla formazione per dodici anni, con l'abrogazione dell'obbligo scolastico.

Con l'entrata a regime della riforma della scuola, il contratto di apprendistato dovrebbe quindi divenire l'unica forma di rapporto di lavoro possibile tra i 15 e i 18 anni.

Possono essere assunti, col contratto di apprendistato in questione, i giovani e gli adolescenti fra i 15 ed i 18 anni di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha – in ogni caso – durata non superiore a tre anni.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle Regioni, nonché alle province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le 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 competenti; la definizione della qualifica professionale avverrà ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, sulla base del riconoscimento dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa.

La formazione effettuata verrà registrata nel libretto formativo del cittadino⁷⁵⁴.

Per garantire le finalità formative del contratto, durante il periodo di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate⁷⁵⁵.

⁷⁵⁴ decreto interministeriale 10 ottobre 2005 Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino, ai sensi del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, articolo 2, comma 1, lettera i (Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 256 del 3 novembre 2005)

⁷⁵⁵ Ministero Lavoro, circolare 14 ottobre 2004, n. 40

apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (competenze di base, trasversali e tecnico-professionali); si tratta della tipologia di apprendistato che maggiormente si avvicina all'idea di apprendistato presente nella tradizione del nostro Paese.

Possono essere assunti, col contratto di apprendistato in questione, i giovani che abbiano completato il percorso scolastico, dai 18 anni (17 per i lavoratori già in possesso di una qualifica professionale ex legge n. 53 del 2003) ai 29 anni.

I contratti collettivi nazionali o regionali definiranno, in funzione del tipo di qualificazione da perseguire, la durata del contratto. In ogni caso questa deve essere ricompreso tra un minimo di 2 e un massimo di 6 anni. E' sancita la possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante, nel rispetto del limite massimo di durata suddetto (tra 2 e 6 anni).

Le Regioni e le province autonome, nell'ambito delle competenze loro attribuite, hanno il compito di rendere operativo questo tipo di apprendistato dando luogo a quelle regolamentazioni, non necessariamente nella forma della legge regionale, che consentono di definire i profili formativi dell'istituto.⁷⁵⁶

756 Ministero del Lavoro, Circolare 14 ottobre 2004, n. 40

Tuttavia, fino all'approvazione della legge regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei lavoratori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma restano in vigore le sperimentazioni regionali e le relative delibere di giunta (purché compatibili con il dettato del decreto legislativo n. 276 del 2003) alle quali le parti sociali devono uniformarsi^{757 758}.

Tra i criteri generali fissati dal legislatore nazionale per la regolamentazione della formazione, cui dovranno attenersi le Regioni e le Province autonome, si ricordano:

- il monte ore formazione non può essere inferiore a 120 ore, da effettuare dentro e fuori l'azienda;
- è rinviata ai contratti collettivi di lavoro la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende;
- per garantire le finalità formative del contratto, durante il periodo di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un *tutor* con formazione e competenze adeguate.

La circolare n. 40 del 2004 rimanda, per la definizione delle competenze del *tutor* alla normativa regionale, chiarendo altresì che in attesa di una specifica disciplina possano essere fatte salve le previsioni del decreto ministeriale 28 febbraio 2000. Si specifica inoltre che nel caso in cui la formazione sia impartita attraverso strumenti di *e-learning*, anche l'attività di accompagnamento potrà essere attuata attraverso

⁷⁵⁷ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 49, comma 5-bis, aggiunto dall'articolo 13, comma 13-bis, decreto legge 14 marzo 2005, n. 35 (decreto competitività)

⁷⁵⁸ Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 2005, n. 30

strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.

Una particolare disciplina è inoltre dettata dalla circolare n. 40 del 2004 per regolamentare l'apprendistato nell'ipotesi in cui l'azienda operi per l'erogazione "a distanza" di comunicazioni o informazioni utilizzando strumenti informatici e telematici in rete. In questi casi infatti, essendo le funzioni produttive virtualizzate e oggetto di concomitanti attività di controllo, monitoraggio, addestramento e formazione che possono svolgersi anche attraverso strumenti di *e-learning*, si comprende come anche in questa ipotesi l'attività di accompagnamento svolta dal *tutor* potrà essere attuata in modalità virtuale. In tali ipotesi non rileva la localizzazione dei *tutor* nella unità produttiva ove operano gli apprendisti, ma resta fatta salva la necessaria presenza, in azienda, di un idoneo numero di lavoratori specializzati.⁷⁵⁹

apprendistato per l'acquisizione di un diploma

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore⁷⁶⁰.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica

⁷⁵⁹ Ministero Lavoro, circolare 14 ottobre 2004, n. 40, punto 4.5

⁷⁶⁰ introdotta con la legge n. 144 del 1999 (Gazzetta Ufficiale 22 maggio 1999, n. 118, supplemento ordinario)

superiore, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni⁷⁶¹.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53 del 2003, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata ed i profili formativi saranno determinati dalle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. Tale disposizione è stata interpretata nel senso che la disciplina dell'istituto potrà essere determinata anche "caso per caso", mediante convenzioni da stipularsi fra le Regioni, le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, nonché le Università o le altre istituzioni formative.

crediti formativi e repertorio delle professioni⁷⁶²

Qualora la qualifica di destinazione non sia ancora stata conseguita, è fatto salvo il diritto dell'apprendista alla valutazione e alla certificazione delle competenze acquisite nonché dei crediti formativi maturati durante il periodo di apprendistato.

La qualifica professionale conseguita attraverso il nuovo apprendistato costituisce, in tutti i casi, credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del 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

⁷⁶¹ decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 50

⁷⁶² decreto legislativo n. 276 del 2003, articoli 51 e 52

province Autonome definirà le modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali si prevede, all'articolo 52 del decreto legislativo n. 276 del 2003, l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di un repertorio delle professioni. Il repertorio sarà predisposto da un apposito organismo tecnico di cui dovrebbero fare 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.

Il contratto di inserimento

di Guido Lazzarelli, Angelo Candido e Giuseppe Zabbatino

premessa

Il decreto legislativo n. 276 del 2003, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 30 del 2003, procede al riordino dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, confermando l'apprendistato come unico strumento formativo, lasciando al solo settore pubblico il contratto di formazione e lavoro e tipizzando un nuovo schema contrattuale di tipo flessibile al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda.

Per effetto delle novità apportate dalla disciplina delegata, la finalità formativa viene riconosciuta solo all'apprendistato. Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 il contratto di formazione e lavoro che scompare definitivamente dal nostro ordinamento.

Il nuovo contratto di inserimento ha la finalità di agevolare, mediante la definizione di uno specifico progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore⁷⁶³.

763 articolo 2, comma 1, lett. b), legge 14 febbraio 2003, n. 30

nozione

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, volto a favorire l'integrazione dei soggetti interessati attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo e ai relativi processi produttivi⁷⁶⁴.

Con questo istituto, il legislatore intende valorizzare l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto. Stante questo tipo di finalità, la formazione nel contratto di inserimento è solo eventuale⁷⁶⁵.

Per le caratteristiche evidenziate, al contratto di inserimento si applica, salva diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, la disciplina del contratto a tempo determinato di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368⁷⁶⁶.

In attesa che la contrattazione collettiva disciplini gli aspetti del contratto di inserimento ad essa demandati dalla legge, per consentire ai datori di lavoro una fase di primo utilizzo del nuovo strumento contrattuale, l'11 febbraio 2004 è stato stipulato un accordo interconfederale di disciplina transitoria della materia, la cui valenza è limitata al periodo di carenza della regolamentazione contrattuale che potrà essere definita ai vari livelli⁷⁶⁷.

⁷⁶⁴ articolo 54, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁶⁵ articolo 55, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003; Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31

⁷⁶⁶ articolo 58, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁶⁷ accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento

destinatari

Possono essere assunti con il contratto di inserimento le seguenti categorie di lavoratori⁷⁶⁸:

soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni⁷⁶⁹;

lavoratori con più di cinquanta di età che siano privi di un posto di lavoro;

lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto sia inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del dieci per cento quello maschile⁷⁷⁰;

persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico⁷⁷¹.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da⁷⁷²:

enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;

gruppi di imprese;

associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

fondazioni;

⁷⁶⁸ articolo 54, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁶⁹ sono disoccupati di lunga durata, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi (articolo 1, comma 1, decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297). Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultano disoccupati a seguito di dimissioni. Secondo l'avviso espresso dall'INPS (circolare 19 maggio 2006, n. 74) il requisito di età sussiste dal giorno del compimento del ventinovesimo anno al giorno antecedente il compimento del trentatreesimo anno

⁷⁷⁰ il decreto ministeriale 17 novembre 2005 (Gazzetta ufficiale 31 gennaio 2006 n. 25) ha individuato, per gli anni 2004, 2005 e 2006, in tutte le regioni e province autonome dette aree

⁷⁷¹ legge 5 febbraio 1992, n. 104; decreto Presidente del Consiglio dei ministri 13 gennaio 2000; legge 12 marzo 1999, n. 68

⁷⁷² articolo 54, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

enti di ricerca, pubblici e privati;
organizzazioni e associazioni di categoria.

Con riferimento ai consorzi od ai gruppi di impresa il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate.

In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà inviare il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo.

In tale ipotesi, il limite percentuale previsto dall'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro⁷⁷³.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, sono esclusi dalla possibilità di stipulare contratti di inserimento gli studi professionali, anche costituiti in forma associata⁷⁷⁴.

attività oggetto del contratto e settori produttivi

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e può essere stipulato per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione.⁷⁷⁵

⁷⁷³ Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31

⁷⁷⁴ Ministero del lavoro, nota 2 febbraio 2006, prot. n. 103738/16/239/2; INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

⁷⁷⁵ Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31, punto 6

limiti

Per stipulare un contratto di inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, salvo che nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un unico contratto di inserimento⁷⁷⁶.

A tal fine non si computano:

i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, hanno rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;

i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in misura pari a quattro contratti.

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo determinato.

Viene prevista, quale condizione di miglior favore, la previsione in materia di inserimento dei lavoratori disoccupati già prevista dalla legge 23 luglio, 1991, n. 223⁷⁷⁷.

⁷⁷⁶ articolo 54, commi 3 e 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁷⁷ articolo 54, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003; possono stipulare il contratto di inserimento lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione, nonché quelli che fruiscono del trattamento CIGS. Detti soggetti possono essere assunti da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2, legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale (articolo 20, legge 23 luglio 1991, n. 223)

Il legislatore non prevede una percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento, ma lascia tale facoltà alla contrattazione collettiva⁷⁷⁸.

progetto individuale di inserimento

Condizione indispensabile per l'assunzione con contratto di inserimento è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite⁷⁷⁹.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, la predisposizione di un progetto individuale di inserimento è da ritenersi indispensabile in quanto il legislatore intende valorizzare, con questo istituto, l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto⁷⁸⁰.

I contratti collettivi, nazionali o territoriali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali:

⁷⁷⁸ articolo 58, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁷⁹ articolo 55, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁸⁰ Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31, punto 5

le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore; le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento del medesimo obiettivo.

sanzioni

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento 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 inserimento, maggiorata del cento per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione⁷⁸¹.

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004: finalità e contenuti

L'intento dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 è quello di rendere immediatamente utilizzabili i contratti di inserimento, in attesa del recepimento della disciplina nei contratti collettivi di settore, attraverso una disciplina "cedevole", passibile cioè di essere modificata dalla contrattazione collettiva successiva.

781 articolo 55, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

In base all'accordo interconfederale, nel progetto individuale di inserimento devono essere indicati:

la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto; la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di reinserimento è preso in considerazione in relazione alla possibilità che, nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

L'accordo interconfederale dispone che il progetto di inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a sedici ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo⁷⁸². In attesa della definizione delle modalità di attuazione delle previsioni relative al libretto formativo del cittadino, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un

782 articolo 55, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003; decreto ministeriale 10 ottobre 2005

suo delegato, tenendo conto anche di soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

forma e durata del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta e contenere l'indicazione specifica del progetto individuale di inserimento, che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto⁷⁸³.

Il progetto individuale di inserimento, ancorché distinto, è strettamente collegato al contratto, integrandone il contenuto inderogabile. In mancanza di progetto di inserimento, o di forma scritta, il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto⁷⁸⁴.

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 ha individuato, in attesa del recepimento nella contrattazione collettiva di settore, ulteriori specifici contenuti e requisiti di forma cui sono tenuti tutti coloro che intendano stipulare contratti di inserimento. In particolare, il contratto deve indicare:

la durata;

l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato;

783 articolo 56, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

784 articolo 56, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni

durata

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato la cui durata non può essere inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi, elevabili fino a trentasei mesi per l'assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico⁷⁸⁵.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento⁷⁸⁶.

⁷⁸⁵ articolo 57, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁸⁶ accordo interconfederale 11 febbraio 2004

Nell'ambito dei limiti minimi e massimi, la durata di un contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento. La durata del rapporto, infatti, deve essere idonea a consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali e, cioè, deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

proroga

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte, senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto individuale di inserimento. La durata massima del contratto prorogato non può tuttavia eccedere i limiti legali di diciotto o trentasei mesi. Tali limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità⁷⁸⁷.

Trattandosi di un rapporto di lavoro a tempo determinato, qualora il rapporto di inserimento duri oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di trenta giorni previsto dall'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Se compatibile con il progetto di inserimento, il contratto di inserimento può anche essere a tempo parziale.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti⁷⁸⁸.

⁷⁸⁷ Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31, punto 2

⁷⁸⁸ articolo 56, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

rapporto di lavoro

Il contratto di inserimento/reinserimento, essendo un rapporto di natura subordinata, comporta l'assolvimento di tutti gli adempimenti conseguenti.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del decreto legislativo n. 368 del 2001 in materia di contratti a tempo determinato.

Il Ministero del lavoro ha tuttavia precisato che non sono compatibili, stante la finalità tipica di inserimento del contratto in questione, i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine. Dunque, il contratto di inserimento non richiede, da un punto di vista formale, la specificazione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

La disciplina dei contratti a tempo determinato torna invece applicabile in materia di divieti. Non sono pertanto attivabili contratti di inserimento/reinserimento nei seguenti casi⁷⁸⁹:

per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo

789 articolo 3, decreto legislativo n. 368 del 2001

8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Non sono applicabili, perché specificatamente derogate dalla disciplina speciale del contratto di inserimento, le disposizioni in tema di proroga del contratto, di rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali⁷⁹⁰.

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 ha disposto che l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa prevista dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

trasformazione del contratto

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo

⁷⁹⁰ Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31

indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del trascorrere del tempo⁷⁹¹.

criteri di computo

Fatte salve specifiche previsioni della contrattazione collettiva, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

inquadramento contrattuale

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore, per non più di due livelli, 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 preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori oggetto del contratto.

Salvo specifica previsione del contratto collettivo nazionale o territoriale, non è possibile il sottoinquadramento per le donne residenti in aree geografiche con elevato tasso di

791 accordo interconfederale 11 febbraio 2004

disoccupazione femminile o basso tasso di occupazione femminile⁷⁹².

agevolazioni contributive

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, gli incentivi economici previsti in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione, nel rispetto del regolamento CE n. 2204/2002, con esclusivo riferimento alle seguenti categorie di lavoratori categorie svantaggiate⁷⁹³:

disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

lavoratori con più di cinquanta di età privi di un posto di lavoro;

lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

donne di qualsiasi età residenti in una area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o con tasso di disoccupazione femminile superiore almeno del dieci per cento di quello maschile;

persone con grave handicap fisico, mentale o psichico.

Gli incentivi sono applicati secondo le istruzioni in uso per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, sia per quanto riguarda la misura degli incentivi economici, sia per quanto riguarda la gestione del rapporto assicurativo⁷⁹⁴.

⁷⁹² articolo 59, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁹³ articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) e f), decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁹⁴ INAIL, nota 10 giugno 2005

Le agevolazioni contributive trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di inserimento o reinserimento⁷⁹⁵.

misura dell'agevolazione

Ai contratti di inserimento stipulati con i soggetti destinatari delle agevolazioni contributive⁷⁹⁶ può applicarsi comunque la riduzione dell'onere contributivo nella misura del venticinque per cento, che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE⁷⁹⁷.

La fruizione delle agevolazioni contributive in misura superiore al venticinque per cento è subordinata alle condizioni previste dall'articolo 5 del regolamento (CE) n. 2204/2002⁷⁹⁸, e cioè:

l'ammontare del beneficio, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il cinquanta per cento (elevato al sessanta per cento nel caso di assunzione di soggetti disabili) del costo salariale annuo del lavoratore assunto;

l'assunzione con contratto di inserimento o reinserimento deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato ovvero, quando l'assunzione non rappresenta un incremento netto del numero di dipendenti dello stabilimento interessato, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti

⁷⁹⁵ INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

⁷⁹⁶ articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) e f), decreto legislativo n. 276 del 2003

⁷⁹⁷ Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31; Ministero del lavoro, nota 27 aprile 2006, n. 104466/16/239/19

⁷⁹⁸ articolo 59, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

d'età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale;
il contratto deve avere una durata pari ad almeno dodici mesi.

La prima condizione prevede che l'intensità lorda dell'aiuto non deve superare il cinquanta ovvero il sessanta per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Secondo quanto chiarito dall'INPS⁷⁹⁹, detto costo salariale include le seguenti componenti che il datore di lavoro è di fatto tenuto a corrispondere in relazione al posto di lavoro considerato:

la retribuzione lorda, vale a dire prima dell'applicazione dell'imposta;
i contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori.

Per quanto riguarda la condizione relativa all'incremento netto del numero dei dipendenti, l'incremento occupazionale deve essere realizzato con riferimento alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione⁸⁰⁰.

Al riguardo, si ricorda inoltre che per numero di dipendenti occorre intendere il numero di unità di lavoro-anno (ULA), vale a dire il numero di lavoratori occupati a tempo pieno durante un anno, conteggiando il lavoro a tempo parziale ed il lavoro stagionale come frazioni di ULA⁸⁰¹.

799 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

800 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

801 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

L'incremento occupazionale va verificato con riferimento alla singola unità operativa interessata dall'assunzione⁸⁰².

Per quanto riguarda la condizione relativa alla durata del contratto, pari ad almeno dodici mesi, essa si riferisce, evidentemente, alla durata minima fissata nel contratto al momento della stipula. Il Ministero del lavoro ha infatti precisato che l'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di dodici mesi per giusta causa⁸⁰³.

In merito ai requisiti collegati all'età del lavoratore, l'INPS⁸⁰⁴ ha precisato che l'intervallo da ventinove fino a trentadue anni⁸⁰⁵ deve riferirsi all'arco temporale che va dal giorno del compimento del ventinovesimo anno al giorno antecedente il compimento del trentatreesimo anno; analogo criterio deve applicarsi ai soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, peraltro esclusi espressamente dai benefici, di cui all'articolo 54, comma 1, lett. a) del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Come anticipato, relativamente alle assunzioni di persone disabili, il Ministero del lavoro ha precisato che la nozione di grave handicap fisico, mentale o psichico trova riferimento normativo, oltre che nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, e nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2000, anche nelle disposizioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

802 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

803 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

804 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

805 articolo 54, comma 1, lett. b), decreto legislativo n. 276 del 2003

Anche in considerazione di ciò, si sottolinea che i benefici previsti per i contratti di inserimento sono cumulabili, entro il limite massimo complessivo del cento per cento della contribuzione a carico del datore di lavoro, con l'agevolazione contributiva ex articolo 13 della legge n. 68 del 1999⁸⁰⁶.

Occorre altresì osservare che, benché la norma escluda genericamente i benefici per i contratti stipulati con soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, secondo l'avviso espresso dall'INPS⁸⁰⁷ le agevolazioni devono ritenersi ammissibili anche per soggetti in tale fascia di età, a condizione che rientrino in una delle altre categorie soggettive elencate dall'articolo 54, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Nel rispetto comunque delle condizioni generali sopra descritte, dà titolo alla fruizione delle agevolazioni contributive anche il contratto di inserimento stipulato con lavoratori extracomunitari⁸⁰⁸.

lavoratrici residenti in particolari aree geografiche

Come si è visto, tra i soggetti con i quali è possibile stipulare contratti di inserimento/reinserimento rientrano anche le donne residenti in aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile⁸⁰⁹, da individuarsi con apposito decreto del Ministro dei lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

806 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

807 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

808 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

809 articolo 54, comma 1, lett. e), decreto legislativo n. 276 del 2003

Sulla scorta di tale previsione, il decreto 17 novembre 2005, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 31 gennaio 2006, ha determinato le aree di cui sopra, identificandole, per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le regioni e province autonome.

Da ciò discende la legittimità della stipula di contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale e l'ammissibilità dei suddetti contratti all'agevolazione contributiva, uniforme e generalizzata, del venticinque per cento⁸¹⁰.

L'articolo 2 del decreto 17 novembre 2005 individua invece i territori che presentano le caratteristiche di cui al Regolamento (CE) n. 2204/2002, all'interno dei quali le donne devono ritenersi soggetti svantaggiati secondo gli orientamenti comunitari. Si tratta, in particolare, delle regioni Lazio⁸¹¹, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Per i contratti di inserimento stipulati con donne residenti nei territori sopra elencati risulta legittimo accedere agli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratti di formazione e lavoro, in misura superiore al venticinque per cento⁸¹², ove ciò sia previsto in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale del medesimo.

810 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

811 secondo quanto chiarito dall'INPS con la circolare n. 74 del 2006, per quanto riguarda il Lazio, l'agevolazione contributiva in misura superiore al venticinque per cento può essere concessa solamente ai contratti di inserimento stipulati nelle province di Latina e Frosinone, nei comuni della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale, e nei comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina. Restano salve, su tutto l'ambito regionale, le diverse misure previste per le imprese artigiane o per le imprese del settore commerciale e turistico con meno di quindici dipendenti.

812 articolo 59, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

Sulla scorta delle più recenti istruzioni in materia diramate dall'INPS⁸¹³, si ritiene che il riferimento normativo alla residenza della lavoratrice debba essere integrato con quello relativo allo svolgimento dell'attività lavorativa, con la conseguenza che, ai fini della fruizione delle agevolazioni contributive in misura superiore al venticinque per cento, è necessario che le prestazioni lavorative si svolgano all'interno dei territori individuati dall'articolo 2 del decreto 17 novembre 2005.

Appare opportuno ricordare che, anche nel caso di cui si tratta, l'accesso ai benefici in misura superiore al venticinque per cento, determinati in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale, è subordinato al rispetto delle condizioni illustrate in precedenza, laddove si è parlato della misura dell'agevolazione contributiva.

Come è stato anticipato nel paragrafo riguardante l'inquadramento contrattuale, con riferimento alle donne, il sottoinquadramento non trova applicazione salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Di conseguenza, in mancanza della previsione contrattuale di cui alla disposizione sopra riportata, a decorrere dal 15 maggio 2005⁸¹⁴ non risulta legittimo inserire nel contratto individuale il sottoinquadramento delle donne rientranti nella definizione dell'articolo 54, comma 1, lett. e), del decreto legislativo n. 276 del 2003 mentre rimangono fermi

813 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

814 giorno di entrata in vigore della legge 14 maggio 2005, n. 80

gli effetti del sottoinquadramento previsto da contratti individuali stipulati prima della suddetta data⁸¹⁵.

I datori di lavoro che avessero applicato il sottoinquadramento a contratti di inserimento/reinserimento stipulati dal 15 maggio 2005 in poi sono tenuti a versare la maggiore contribuzione dovuta⁸¹⁶.

815 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

816 INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

I tirocini formativi e di orientamento

di Alessandro Massimo Nucara, Claudia Console
e Angelo Giuseppe Candido

I tirocini formativi e di orientamento, comunemente definiti stage, costituiscono uno degli strumenti meglio capaci di colmare il divario tra domanda e offerta di lavoro e, soprattutto, lo scostamento tra le competenze di chi cerca lavoro e quelle richieste dalle imprese.

La gestione di uno stage richiede un certo impegno a tutti i soggetti coinvolti (soprattutto se si affronta questa esperienza per la prima volta) ma offre indubbi vantaggi.

Vantaggi per l'impresa ed il tirocinante, che possono migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro.

Vantaggi per la scuola, che ottimizza l'efficienza del percorso formativo.

Vantaggi per il sistema territoriale, cui è assicurato un utile ritorno in termini di professionalità diffusa.

L'utilizzo corretto e consapevole della disciplina dei tirocini favorisce l'effettiva realizzazione di tali vantaggi.

In questo capitolo, illustreremo le modalità di organizzazione e di gestione dei cosiddetti stage aziendali, in conformità a quanto previsto dalla disciplina dei tirocini formativi e di orientamento dettata dal "pacchetto Treu"⁸¹⁷.

817 articolo 18, legge 24 giugno 1997, n. 196 (Gazzetta Ufficiale 4 luglio 1997, n. 154, supplemento ordinario)

Non costituirà oggetto di trattazione, invece, la disciplina dei tirocini estivi di orientamento introdotta con la “riforma Biagi”⁸¹⁸ e successivamente abrogata dalla Corte Costituzionale⁸¹⁹.

Prima di addentrarci nell’esame dell’istituto, appare opportuno segnalare che l’ordinamento italiano disciplina lo svolgimento dei tirocini anche in altri contesti.

Ne risulta un uso anfibologico del termine, rinvenendosi una pluralità di tirocini, ciascuno dei quali contraddistinto da proprie peculiarità, sia in relazione alle finalità perseguite dal legislatore sia in relazione agli strumenti utilizzati.

origini dell’istituto

Già nel lontano 1924, il legislatore, nell’ambito dei “provvedimenti per diminuire la disoccupazione”, prevedeva la possibilità di concedere contributi straordinari o continuativi alle scuole di tirocinio qualora il loro funzionamento avesse concorso efficacemente a diminuire la disoccupazione mediante la specializzazione della mano d’opera⁸²⁰.

Lo stesso provvedimento prevedeva inoltre la possibilità di imporre l’obbligo di frequentare le scuole di tirocinio,

818 articolo 60, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, supplemento ordinario)

819 Corte Costituzionale, sentenza 28 gennaio 2005, n. 50 (Gazzetta Ufficiale, prima serie speciale, 2 febbraio 2005, n. 5)

820 articolo 66, regio decreto 7 dicembre 1924, n. 2270 (Gazzetta Ufficiale 27 gennaio 1925, n. 21)

sanzionandone la violazione con la cessazione dal godimento del sussidio⁸²¹.

Pochi anni più tardi, fu il codice civile a rivolgere una specifica attenzione al tirocinio, cui è dedicata un'apposita sezione⁸²².

In realtà, le disposizioni ivi contenute sono volte a disciplinare l'apprendistato (durata, retribuzione, formazione, attestato, etc.), in quanto il codice civile non opera distinzioni tra i due istituti ed utilizza i termini "tirocinio" e "apprendistato" come due sinonimi.

praticantato

Una forma particolare di tirocinio è il cosiddetto praticantato, spesso richiesto ai fini dell'esercizio di una attività e/o dell'iscrizione in un albo, che consiste in un periodo di pratica lavorativa da svolgersi in stretto collegamento con un soggetto già abilitato all'esercizio della medesima attività.

Ad esempio, lo svolgimento di un periodo di pratica è tradizionalmente richiesto per l'accesso alla professione di medico⁸²³, revisore contabile⁸²⁴, consulente del lavoro⁸²⁵, giornalista⁸²⁶, avvocato⁸²⁷.

821 articolo 67, regio decreto 7 dicembre 1924, n. 2270

822 articoli 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, regio decreto 16 marzo 1942, n. 262 (Gazzetta Ufficiale 4 aprile 1942, n. 79)

823 articolo 5, legge 30 luglio 1990, n. 212 (Gazzetta Ufficiale 4 agosto 1990, n. 181)

824 decreto presidente della Repubblica 6 marzo 1998, n. 99 (Gazzetta Ufficiale 16 aprile 1998, n. 88)

825 articolo 3, legge 11 gennaio 1979, n. 12 (Gazzetta Ufficiale 20 gennaio 1979, n. 12)

826 articolo 34 legge 3 febbraio 1963, n. 69 (Gazzetta Ufficiale 20 febbraio 1963, n. 49)

Oggi, tale requisito viene richiesto anche per lo svolgimento di altre attività quali l'assistente sociale⁸²⁸, il maestro di sci⁸²⁹, l'estetista⁸³⁰, l'insegnante⁸³¹, le professioni turistiche⁸³², etc.

riconoscimento dei titoli di formazione

Le disposizioni che regolano il riconoscimento dei titoli di formazione acquisiti in altri Stati membri dell'Unione Europea prevedono che il riconoscimento sia subordinato, a scelta del richiedente, al compimento di un tirocinio di adattamento oppure al superamento di una prova attitudinale⁸³³.

inserimento lavorativo dei disabili

Numerose leggi regionali concernenti la promozione dell'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate si propongono di perseguire le proprie finalità anche attraverso

827 articolo 8, regio decreto legge 27 novembre 1933 n. 1578 (Gazzetta Ufficiale 5 dicembre 1933, n. 281), convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 22 gennaio 1934, n. 36 (Gazzetta Ufficiale 30 gennaio 1934, n. 24), come modificato dall'articolo 10, legge 27 giugno 1988, n. 242 (Gazzetta Ufficiale 1 luglio 1988, n. 153) e dall'articolo 246, decreto legislativo 19 febbraio 1998, n. 51 (Gazzetta Ufficiale 20 marzo 1998, n. 66, supplemento ordinario)

828 articolo 3, decreto ministeriale 30 marzo 1998 n. 155 (Gazzetta Ufficiale 22 maggio 1998, n. 117)

829 articolo 4, legge regionale Val d'Aosta 31 dicembre 1999, n. 44 (Bollettino Ufficiale della Regione 11 gennaio 2000, n. 2)

830 articolo 3, legge 4 gennaio 1990, n. 1 (Gazzetta Ufficiale 5 gennaio 1990, n. 4)

831 articolo 1, decreto ministeriale 26 maggio 1998 (Gazzetta Ufficiale 3 luglio 1998, n. 153)

832 articolo 3, legge regionale Piemonte 26 novembre 2001, n. 33 (Bollettino Ufficiale Regione 5 dicembre 2001, n. 49)

833 articolo 6, decreto legislativo 2 maggio 1994, n. 319 (Gazzetta Ufficiale 28 maggio 1994, n. 123, supplemento ordinario)

iniziative di formazione, di tirocinio, di orientamento, di transizione al lavoro⁸³⁴.

lavoro dei detenuti

I detenuti e gli internati che mostrino attitudini artigianali, culturali o artistiche possono essere esonerati dal lavoro ordinario ed essere ammessi ad esercitare, per proprio conto, attività artigianali, intellettuali o artistiche.

I soggetti che non abbiano sufficienti cognizioni tecniche possono essere ammessi a un tirocinio retribuito⁸³⁵.

addestramento dei lavoratori stranieri

Le norme che regolano l'ingresso in Italia degli stranieri prevedono la possibilità di rilasciare il permesso di soggiorno per motivi di formazione professionale, per un periodo non superiore al biennio, a persone che svolgano periodi temporanei di addestramento presso datori di lavoro italiani. Durante tale periodo di addestramento, il lavoratore interessato può effettuare anche prestazioni che rientrano

834 legge regionale Lazio 21 luglio 2003, n. 19 (Bollettino Ufficiale Regione 9 agosto 2003, n. 22, supplemento ordinario); legge regionale Lombardia 4 agosto 2003, n. 13 (Bollettino Ufficiale Regione 8 agosto 2003, n. 32, supplemento ordinario); legge regionale Sardegna 28 ottobre 2002, n. 20 (Bollettino Ufficiale Regione 4 novembre 2002, n. 32); legge regionale Calabria 26 novembre 2001, n. 32 (Bollettino Ufficiale Regione, 5 dicembre 2001, n. 104, supplemento ordinario); legge regionale Basilicata 20 luglio 2001, n. 28 (Bollettino Ufficiale Regione 24 luglio 2001, n. 49); legge regionale Emilia Romagna 25 febbraio 2000, n. 14 (Bollettino Ufficiale Regione 29 febbraio 2000, n. 35); legge regionale Friuli Venezia Giulia 27 ottobre 1994, n. 17 (Bollettino Ufficiale Regione 28 ottobre 1994, n. 43, supplemento straordinario, n. 55).

835 articolo 20, legge 26 luglio 1975, n. 354 (Gazzetta Ufficiale 9 agosto 1975, n. 212, supplemento ordinario)

nell'ambito del lavoro subordinato mediante un rapporto di tirocinio⁸³⁶.

tirocinio ed alternanza tra scuola e lavoro

La riforma del sistema di istruzione e formazione professionale prevede la possibilità di svolgere l'intera formazione dai quindici ai diciotto anni attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di convenzioni con imprese o con le rispettive associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con enti pubblici e privati ivi inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono rapporto individuale di lavoro⁸³⁷.

politiche attive del lavoro

La consapevolezza del ruolo strategico che i tirocini possono svolgere al fine di concorrere a determinare una maggiore efficienza del mercato del lavoro è ampiamente diffusa ed ha concorso, nell'ultimo decennio, a conferire un nuovo impulso all'istituto, del quale sono state riconosciute e valorizzate le potenzialità.

836 articolo 27, comma 1, lettera f), decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1998, n. 191, supplemento ordinario); articolo 40, decreto presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394 (Gazzetta Ufficiale 3 novembre 1999, n. 258, supplemento ordinario)

837 articolo 4, legge 28 marzo 2003, n. 53 (Gazzetta Ufficiale 2 aprile 2003, n. 77)

Si ricorda, ad esempio, l'impegno comune assunto da Governo e parti sociali per la "promozione del raccordo tra scuola e lavoro, da realizzare anche attraverso la generalizzazione di stage a carattere fortemente orientativo e formativo ... creando le condizioni per la messa a regime di un dispositivo polivalente di formazione, orientamento, tendente a favorire un primo contatto tra giovane in formazione ed impresa"⁸³⁸.

In senso analogo si è mossa anche la legislazione regionale, che ha incluso a pieno titolo i tirocini tra gli strumenti di politica attiva del lavoro finalizzati all'allargamento della base occupazionale, alla promozione di interventi di formazione continua, al sostegno ed alla qualificazione dell'occupazione, al riequilibrio qualitativo tra la domanda e l'offerta di lavoro, al superamento delle difficoltà di impiego dei soggetti particolarmente deboli nel mercato del lavoro⁸³⁹.

disciplina attuale

L'attuale disciplina dei tirocini formativi e di orientamento è dettata dall'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal decreto ministeriale di attuazione 25 marzo 1998, n. 142⁸⁴⁰, ai quali si è poi aggiunto il decreto ministeriale 22 gennaio 2001⁸⁴¹.

838 accordo interconfederale 24 settembre 1996

839 articolo 1, legge regionale Emilia Romagna 25 novembre 1996, n. 45 (Bollettino Ufficiale Regione 29 novembre 1996, n. 140); articolo 2 legge regionale Marche 20 maggio 1997, n. 31 (Bollettino Ufficiale Regione 29 maggio 1997, n. 31)

840 in Gazzetta Ufficiale 12 maggio 1998, n. 108

841 in Gazzetta Ufficiale 26 marzo 2001, n. 71

A tale disciplina si è giunti dopo una lunga serie di decreti legge non convertiti e reiterati⁸⁴².

nozione

I tirocini formativi e di orientamento, comunemente chiamati stage, hanno, come dice lo stesso termine, una duplice valenza: da una parte quella di formare il giovane attraverso l'alternanza tra studio e lavoro, dall'altra quella di agevolare le sue scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo lavorativo⁸⁴³.

A queste finalità, previste e volute dal legislatore, se ne è aggiunta, nella prassi, una terza che ha fatto dello stage uno dei principali canali di accesso al mercato del lavoro.

I tirocini non costituiscono rapporti di lavoro ma rientrano nella categoria dei cosiddetti lavori senza contratto⁸⁴⁴.

Dal momento che non sono riconducibili a un'ipotesi di lavoro subordinato, l'azienda che accoglie presso di sé un tirocinante non è obbligata a:

- assumerlo al termine dell'esperienza formativa;

842 articolo 7, decreto legge 14 giugno 1995, n. 232 (Gazzetta Ufficiale 14 giugno 1995, n. 137); articolo 8, decreto legge 4 agosto 1995, n. 326 (Gazzetta Ufficiale 4 agosto 1995, n. 181); articolo 8, decreto legge 2 ottobre 1995, n. 416 (Gazzetta Ufficiale 4 ottobre 1995, n. 232); articolo 8, decreto legge 4 dicembre 1995, n. 515 (Gazzetta Ufficiale 4 dicembre 1995, n. 283); articolo 6, decreto legge 1 febbraio 1996, n. 40 (Gazzetta Ufficiale 3 febbraio 1996, n. 28); articolo 6, decreto legge 2 aprile 1996, n. 181 (Gazzetta Ufficiale 3 aprile 1996, n. 79); articolo 6, decreto legge 3 giugno 1996, n. 301 (Gazzetta Ufficiale 3 giugno 1996, n. 128); articolo 7, decreto legge 2 agosto 1996, n. 405 (Gazzetta Ufficiale 3 agosto 1996, n. 181); articolo 7, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 511 (Gazzetta Ufficiale 2 ottobre 1996, n. 231)

843 articolo 18, comma 1, legge 24 giugno 1997, n. 196

844 Marco Biagi continuato da Michele Tiraboschi, Istituzioni di diritto del lavoro, Giuffrè Editore, 2003, pagina 233

- retribuirllo, ma può assegnargli una borsa di studio oppure, a sua discrezione, può corrispondergli un rimborso spese (ad esempio per il trasporto) e/o consentirgli di accedere gratuitamente alla mensa aziendale (o fornire un servizio sostitutivo a mezzo buoni pasto);

- sostenere oneri contributivi di tipo previdenziale e assistenziale⁸⁴⁵.

Il fatto che tra tirocinante ed azienda ospitante non sussista un vincolo di tipo contrattuale non esclude che ci siano obblighi, diritti e responsabilità reciproci.

Si parla, a questo proposito, di rapporto oneroso, nel senso che “la formazione, l’orientamento e la garanzia della tutela della integrità psico-fisica del tirocinante sono un corrispettivo all’attività lavorativa svolta nel corso dello stage”⁸⁴⁶.

Anche se la legge non ha stabilito sanzioni specifiche per l’inosservanza delle norme sui tirocini formativi, questo non significa che essa sia lecita o senza conseguenze.

In proposito, è stato osservato che “il rischio maggiore è che i servizi ispettivi della direzione provinciale del lavoro, di fronte a gravi inadempimenti, possano individuare i brevi periodi di tirocinio come rapporti di lavoro a termine, con conseguente sanzione di illecito amministrativo per il mancato pagamento delle relative retribuzioni e conseguenti oneri sociali”⁸⁴⁷.

845 come si vedrà in seguito, questa regola può subire una eccezione, sia pur di portata limitata, qualora l’azienda decida di sostenere l’onere relativo all’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che, ai sensi della normativa, sarebbe a carico del soggetto promotore

846 Marco Biagi continuato da Michele Tiraboschi, 2003, opera citata

847 Francesco Lavoro, Tirocini formativi e di orientamento: come si avviano e quanto possono durare, in *Job in Tourism*, 2003, n. 42

Preme sottolineare, quindi, che il tirocinio non è e non deve essere un espediente per mascherare un rapporto di lavoro.

In proposito, il CCNL Turismo storicamente prevede che “per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali”⁸⁴⁸.

figure chiave

L'attivazione e lo svolgimento di un tirocinio coinvolgono ufficialmente, oltre al tirocinante e all'imprenditore che lo ospita, un insieme di soggetti: il promotore, il tutor, il responsabile aziendale.

promotore

Il ruolo di soggetto promotore può essere svolto, anche su proposta delle rappresentanze dei datori di lavoro, degli enti bilaterali e dei sindacati dei lavoratori, da un insieme di soggetti pubblici o a partecipazione pubblica e di soggetti privati senza scopo di lucro, anche associati tra loro, ed in particolare⁸⁴⁹:

⁸⁴⁸ articolo 8, lettera b), contratto nazionale lavoratori alberghi, pensioni e locande 22 settembre 1959 applicabile “erga omnes” ai sensi del decreto presidente della Repubblica 2 gennaio 1962, n. 771 (Gazzetta Ufficiale 16 luglio 1962, n. 178, supplemento ordinario n. 1), ora in articolo 182 CCNL Turismo 22 gennaio 1999

⁸⁴⁹ articolo 18, comma 1, lettera a), legge 24 giugno 1997, n. 196

- agenzie regionali e sezioni circoscrizionali per l'impiego, ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
- università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- provveditorati agli studi;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- centri pubblici (o a partecipazione pubblica o in convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati) di formazione professionale e/o di orientamento;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, se esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione;
- istituzioni formative private senza scopo di lucro, diverse da quelle sopraindicate, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della regione.

Al soggetto promotore spettano compiti di assistenza e garanzia.

soggetto ospitante

Il tirocinio può svolgersi sia presso datori di lavoro pubblici sia presso datori di lavoro privati⁸⁵⁰, ivi comprese le

850 articolo 4, comma 2, decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142

associazioni sindacali e, più in generale, le cosiddette organizzazioni di tendenza⁸⁵¹.

Il soggetto ospitante è tenuto a favorire l'esperienza lavorativa del tirocinante attraverso la conoscenza diretta delle tecnologie e dell'organizzazione aziendale ed anche attraverso la visualizzazione dei processi produttivi e delle fasi di lavoro⁸⁵².

tirocinanti

Possono accedere ai tirocini formativi e di orientamento solo i soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

Anche il tirocinante ha, come si è accennato in precedenza, degli obblighi nei confronti dell'azienda ospitante, ed in particolare è tenuto a:

- svolgere le attività previste dal progetto formativo e di orientamento;
- rispettare le norme in materia di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro;

- mantenere la riservatezza riguardo a dati, informazioni o conoscenze sui processi produttivi e i prodotti, acquisite durante lo stage;

- seguire le indicazioni dei tutor e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o di altro tipo;

851 Ministero del Lavoro, nota 2 settembre 1998

852 Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

- rispettare i regolamenti aziendali⁸⁵³.

tirocinanti stranieri

Possono accedere ai tirocini formativi e di orientamento anche i cittadini comunitari, che svolgano in Italia un'esperienza professionale, anche nell'ambito di programmi comunitari, e i cittadini extracomunitari, secondo principi di reciprocità e con criteri e modalità che verranno stabiliti con decreto dal Ministero del Lavoro⁸⁵⁴.

tutor e responsabile aziendale

Il soggetto promotore è tenuto a nominare un tutor, che segua il giovane in qualità di responsabile didattico-organizzativo delle attività di formazione ed orientamento.

Al tempo stesso anche il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire la presenza di un responsabile aziendale, che funga da punto di riferimento per il tirocinante⁸⁵⁵.

convenzione

Precondizione fondamentale per lo svolgimento dei tirocini è la convenzione⁸⁵⁶, che viene stipulata tra soggetto promotore e datore di lavoro.

853 Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

854 articolo 8, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 3

855 articolo 4, comma 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

856 allegato 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

Il tirocinante può svolgere l'esperienza formativa anche presso una pluralità di aziende; in questo caso la convenzione può essere stipulata fra il titolare della struttura che promuove i tirocini e l'associazione di rappresentanza dei datori di lavoro interessati.

Sono, inoltre, ammesse c.d. "convenzioni quadro" a livello territoriale fra i soggetti promotori istituzionali e le associazioni dei datori di lavoro interessate⁸⁵⁷.

Ogni convenzione può riguardare, come spesso accade, una pluralità di tirocini.

È compito del soggetto promotore trasmettere copia della convenzione alla Regione, alla Direzione provinciale del Lavoro, alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di esse, alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative⁸⁵⁸.

progetto formativo

Ad ogni tirocinio deve corrispondere un progetto formativo e di orientamento⁸⁵⁹, in cui siano indicati:

- gli obiettivi e le modalità di svolgimento del tirocinio, in coerenza con il percorso formativo fino a quel momento svolto dal giovane;

- i nominativi del tutor incaricato dal soggetto promotore e del tutor aziendale;

⁸⁵⁷ articolo 4, comma 4, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

⁸⁵⁸ articolo 5, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 1

⁸⁵⁹ allegato 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

- gli estremi identificativi delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e la responsabilità civile;
- il periodo di svolgimento e la durata del tirocinio, in modo tale che quest'ultima sia adeguata alla complessità del progetto stesso;
- il settore aziendale di inserimento, fermo restando che l'esperienza formativa può svolgersi anche in più settori della stessa azienda.

Come per la convenzione, anche il progetto formativo deve essere trasmesso dal soggetto promotore alle istituzioni interessate.

durata del periodo di tirocinio

Il tirocinio non ha una durata minima, purché l'esperienza svolta in azienda sia sufficiente alla realizzazione del progetto formativo, ma ha invece dei limiti massimi di durata, che variano a seconda della tipologia del tirocinante. In particolare:

- fino a 4 mesi: per gli studenti della scuola secondaria;
- fino a 6 mesi: per i lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità;
- fino a 6 mesi: per gli allievi degli istituti professionali di Stato o di corsi di formazione professionale e per gli studenti che frequentano attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;

- fino a 12 mesi: per gli studenti che frequentano corsi di laurea o di diploma universitario, dottorati di ricerca, scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione sia universitari che non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;

- fino a 12 mesi: per le persone svantaggiate (invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione, etc.⁸⁶⁰), con l'esclusione delle persone portatrici di handicap;

- fino a 24 mesi: per i soggetti portatori di handicap.

Nei limiti di durata massima non vengono computati gli eventuali periodi di astensione dal lavoro a causa dello svolgimento del servizio militare o civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Inoltre, è possibile prorogare il tirocinio per una o più volte a condizione che la durata dell'esperienza formativa non superi nel suo complesso i limiti massimi indicati per ogni tipologia di tirocinante.

limiti quantitativi

Il numero di tirocinanti che ciascun datore di lavoro può ospitare è commisurato al numero dei lavoratori assunti a

860 articolo 4, comma 1, legge 8 novembre 1991, n. 381

tempo indeterminato⁸⁶¹, secondo le proporzioni di seguito indicate:

- un tirocinante nelle aziende che hanno fino a cinque dipendenti a tempo indeterminato;
- non più di due tirocinanti contemporaneamente nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove;

- nelle aziende con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente; in proposito, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, nell'ipotesi in cui il calcolo della percentuale produca frazioni di unità, tali frazioni si arrotondano all'unità superiore solo nell'ipotesi in cui la frazione è superiore o pari a un mezzo⁸⁶².

C'è da aggiungere che, anche se la norma non disciplina esplicitamente il caso dell'azienda che occupi venti dipendenti, si può affermare pacificamente che presso di questa non possano trovare collocazione più di due tirocinanti contemporaneamente, in quanto a tale risultato si giunge sia che si applichi il criterio previsto per l'azienda che occupi diciannove dipendenti sia che si applichi il criterio previsto per l'azienda che occupi ventuno dipendenti.

861 articolo 1, comma 3, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 2

862 Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92, § 2

limiti quantitativi per le attività stagionali

La correlazione tra gli assunti a tempo indeterminato e il numero di tirocinanti aveva inizialmente precluso, nei fatti, la possibilità di accesso a tale istituto da parte delle aziende stagionali.

La Federalberghi, considerato come tale limitazione non fosse prevista dalla legge, ha ripetutamente sollecitato il Ministero a rivedere tale orientamento e, in assenza di risposta, ha provveduto ad impugnare formalmente il decreto con ricorso amministrativo presentato presso il Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio.

A tal punto, il Ministero del Lavoro, con una nota indirizzata alla Federalberghi e per conoscenza a tutte le direzioni regionali e provinciali del lavoro⁸⁶³, ha modificato le istruzioni diramate in precedenza precisando che le aziende stagionali che operano nel settore turismo e che occupano lavoratori assunti a tempo determinato possano comunque usufruire dei tirocini di formazione ed orientamento a condizione che la durata del rapporto dei suddetti lavoratori sia superiore a quella dei tirocinanti e comunque tale da avere inizio prima dell'avvio degli stages e di concludersi successivamente alla conclusione dei medesimi.

In tali casi quindi il numero dei lavoratori a tempo determinato può essere utilizzato insieme a quello dei lavoratori a tempo indeterminato per il calcolo del numero massimo di tirocinanti che un'azienda può ospitare contemporaneamente.

863 Ministero del Lavoro, nota 18 settembre 1998

attività svolta dal tirocinante

Per lungo tempo, lo svolgimento dei tirocini è risultato penalizzato dalle resistenze che venivano contrapposte ad ogni tentativo di integrare il tirocinante nell'organizzazione aziendale.

Ne sia prova il testo di un articolo della legge quadro in materia di formazione professionale⁸⁶⁴, oggi abrogato, che, nel prevedere la possibilità di effettuare presso le imprese periodi di tirocinio pratico e di esperienza in particolari impianti e macchinari o in specifici processi di produzione oppure per applicare sistemi di alternanza tra studio ed esperienza di lavoro, sanciva l'obbligo di finalizzare tali attività all'apprendimento e non a scopi di produzione aziendale.

In tale solco si inserì e si sviluppò la legislazione regionale che, nell'indirizzare il raccordo tra il sistema della formazione professionale e il sistema produttivo, affermò in maniera sostanzialmente uniforme che il tirocinio, costituendo attività formativa, non potesse essere utilizzato per scopi di produzione aziendale⁸⁶⁵ e che in ogni caso gli allievi non potessero essere utilizzati per scopi direttamente produttivi⁸⁶⁶.

864 articolo 15, legge 21 dicembre 1978, n. 845 (Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 1978, n. 362)

865 si veda, ad esempio: articolo 21, legge regionale Calabria 19 aprile 1985, n. 18 (Bollettino Ufficiale Regione 29 aprile 1985, n. 30, edizione straordinaria); articolo 23, legge regionale Molise 30 marzo 1995, n. 10 (Bollettino Ufficiale Regione 1 aprile 1995, n. 7 - Gazzetta Ufficiale 14 ottobre 1995, terza serie speciale, n. 41); articolo 14, legge regionale Lazio 25 febbraio 1992, n. 23 (Gazzetta Ufficiale 28 agosto 1992, terza serie speciale, n. 33)

866 articolo 5, legge regionale Lombardia 7 giugno 1980, n. 95 (Bollettino Ufficiale Regione 12 giugno 1980, n. 24)

Il mutato contesto e, soprattutto, l'espressa abrogazione della norma nazionale sopra citata, inducono a ritenere che oggi il tirocinante, l'istituzione formativa e l'impresa godano di una più ampia libertà di manovra e, pertanto, che il progetto formativo e di orientamento possa legittimamente prevedere anche il coinvolgimento attivo del tirocinante nell'attività produttiva, a condizione che tale coinvolgimento sia coerente e non in contrasto con la finalità perseguita.

durata giornaliera e settimanale del tirocinio

Le finalità perseguite dalla normativa sull'orario di lavoro⁸⁶⁷, in applicazione di una direttiva comunitaria⁸⁶⁸, sono anzitutto volte alla tutela della salute e della sicurezza.

La circostanza che il tirocinio non costituisca un rapporto di lavoro non esime quindi dal trattare la materia con una particolare cautela, in specie quando si ha riguardo a tirocinanti minorenni, anche in considerazione della disciplina speciale che la legislazione italiana detta in relazione all'orario di lavoro dei minori⁸⁶⁹.

Coerentemente con tale impostazione, il progetto formativo e di orientamento elaborato dal Ministero del Lavoro⁸⁷⁰

867 decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (Gazzetta Ufficiale 14 aprile 2003, n. 87, supplemento ordinario)

868 CE direttiva Consiglio 23 novembre 1993, n. 104 (Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee 13 dicembre 1993, n. L 307)

869 legge 17 ottobre 1967, n. 977 (Gazzetta Ufficiale 6 novembre 1967, n. 276), come modificata dal decreto legislativo 4 agosto 1999, n. 345 (Gazzetta Ufficiale 8 ottobre 1999, n. 237)

870 allegato 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

prevede l'indicazione dei tempi di accesso ai locali aziendali⁸⁷¹.

Per questa via, pur non qualificando il tempo trascorso dal tirocinante in azienda come "orario di lavoro", si richiede di fatto di prevedere e indicare formalmente la durata giornaliera e/o settimanale del tirocinio.

In tale ambito, le disposizioni che regolano l'orario della prestazione lavorativa (durata massima giornaliera, durata massima settimanale, riposo giornaliero, riposo settimanale, tutela del lavoro notturno, etc.) possono costituire un parametro di riferimento operativo utile al fine di determinare i confini entro i quali il soggetto ospitante e il soggetto promotore possono autonomamente organizzare lo svolgimento dei tirocini, sia con riferimento alla quantità di tempo trascorsa in azienda dal tirocinante, sia con riferimento all'articolazione ed alla distribuzione dei relativi turni di presenza.

incompatibilità con il servizio civile

Il cittadino che presta servizio civile non può assumere impieghi pubblici e privati, iniziare attività professionali, né iscriversi a corsi o a tirocini propedeutici ad attività professionali che impediscano il normale espletamento del servizio⁸⁷².

871 tale indicazione spiega peraltro anche una funzione di tutela dell'azienda, prevenendo la permanenza impropria del tirocinante nei locali aziendali al di fuori dei periodi previsti

872 articolo 16, legge 8 luglio 1998, n. 230 (Gazzetta Ufficiale 15 luglio 1998, n. 163)

borse di studio

Secondo il Ministero del Lavoro, il combinato disposto dell'articolo 18, comma 1, lettera g) della legge n. 196 del 1997 e dell'articolo 9 del decreto ministeriale n. 142 del 1998 ammette l'eventualità (non l'obbligo) di erogare al tirocinante una "borsa lavoro"⁸⁷³ con oneri a carico del soggetto ospitante, salva la possibilità per costui di un rimborso totale o parziale delle somme eventualmente erogate da parte di fondi pubblici⁸⁷⁴.

interruzione dello stage

In assenza di una norma di carattere generale che ne vieti l'interruzione, sia il soggetto ospitante sia il tirocinante possono decidere di non portare a termine il periodo di tirocinio.

Ciò può avvenire sia per cause interne al rapporto (ad esempio, insoddisfazione dell'una o dell'altra parte), sia per cause esterne (ad esempio, esigenze aziendali di carattere tecnico, produttivo, o organizzativo, così come esigenze familiari o scolastiche del tirocinante).

Naturalmente tale azione non è priva di conseguenze.

Per quanto riguarda il tirocinante, l'interruzione dello stage comporta il rischio di non portare a termine il proprio

⁸⁷³ a differenza di quanto previsto per i tirocini estivi (vedi oltre) la normativa non fornisce indicazioni esplicite in merito all'ammontare della borsa

⁸⁷⁴ Ministero del Lavoro, circolare 30 luglio 2004, n. 32, § 3.2 (Gazzetta Ufficiale 11 agosto 2004, n. 187)

percorso formativo oltre alla rinuncia ad un'eventuale borsa di studio e/o rimborso spese.

Dal canto suo l'azienda viene meno all'impegno assunto con l'ente promotore che potrebbe, in linea teorica, citarla in giudizio o, molto più presumibilmente, non considerarla più un soggetto affidabile e quindi interrompere questo tipo di collaborazione per il futuro.

In entrambi i casi è buona norma che il soggetto che intende interrompere il tirocinio ne dia comunicazione scritta all'ente promotore, indicando anche le motivazioni di tale decisione e, se possibile, documentandole.

Può risultare inoltre opportuno che la convenzione tra l'azienda e l'ente promotore stabilisca il comportamento che le parti devono tenere in caso di interruzione del tirocinio.

crediti formativi

Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificato dalle strutture promotrici, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini dell'erogazione da parte delle strutture pubbliche dei servizi per favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro⁸⁷⁵.

Il calcolo e, quindi, l'assegnazione di questi crediti formativi non sono stati regolamentati dal legislatore ma demandati

875 articolo 6, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; Ministero del Lavoro, circolare 15 luglio 1998, n. 92 § 3

alle singole istituzioni promotrici, con la conseguenza che non esiste un metodo univoco di valutazione.

coperture assicurative

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL).

Nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro, il datore di lavoro può stipulare la convenzione con l'INAIL direttamente e a proprio carico⁸⁷⁶.

Il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini Inail e sulla base del tasso del 9‰ (voce 0720 della tariffa dei premi)⁸⁷⁷.

I soggetti promotori sono altresì tenuti ad assicurare i tirocinanti per la responsabilità civile verso terzi presso idonea compagnia assicuratrice.

Per entrambe le assicurazioni in precedenza indicate, le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda purché rientranti nel progetto formativo⁸⁷⁸.

È, inoltre, facoltà della Regione assumere su di sé l'onere di tali coperture assicurative.

876 articolo 3, comma 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

877 articolo 3, comma 3, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

878 articolo 3, comma 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

denuncia dell'infortunio

In caso di incidente durante lo svolgimento del tirocinio, il soggetto ospitante è tenuto a segnalare l'evento, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, agli istituti assicurativi (facendo riferimento al numero della polizza sottoscritta dal soggetto promotore) ed al soggetto promotore⁸⁷⁹.

comunicazioni ai centri per l'impiego

E' di prossima entrata in vigore⁸⁸⁰ l'obbligo di comunicare l'instaurazione del tirocinio al competente servizio per l'impiego (quello nel cui ambito è ubicata la sede di svolgimento del tirocinio).

I datori di lavoro saranno altresì tenuti a comunicare, entro cinque giorni, la trasformazione da rapporto di tirocinio a rapporto di lavoro subordinato. Non risultano, invece, indicazioni esplicite in merito all'obbligo di comunicare la cessazione del tirocinio, diversamente da quanto previsto per la cessazione dei rapporti di lavoro dipendente.

denuncia nominativa degli assicurati

Le comunicazioni illustrate nel paragrafo precedente saranno valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della

⁸⁷⁹ articolo 4, allegato 1, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

⁸⁸⁰ l'obbligo diventerà operativo a decorrere dalla data stabilita nel decreto ministeriale con il quale verranno definiti i moduli unificati per le comunicazioni obbligatorie e le modalità di trasferimento dei dati

previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive.

In attesa dell'attivazione del nuovo sistema, è opportuno ricordare che, allo stato attuale, non risultano indicazioni ufficiali in merito alla sussistenza dell'obbligo di comunicare all'INAIL il codice fiscale dei tirocinanti all'atto della instaurazione e della cessazione del rapporto, al pari di quanto avviene per la generalità dei lavoratori⁸⁸¹.

In via prudenziale è quindi opportuno che il soggetto ospitante si assicuri che il titolare del rapporto assicurativo (di norma, il promotore), provveda a tale adempimento.

Ovviamente, qualora sia il soggetto ospitante a provvedere alla copertura assicurativa, egli curerà anche la comunicazione all'INAIL del codice fiscale del tirocinante.

tirocini e collocamento dei disabili

Il combinato disposto delle norme che regolano i tirocini ed il collocamento dei disabili⁸⁸² produce effetti rilevanti sotto un duplice profilo:

- i datori di lavoro computano nella quota di riserva le persone disabili impegnate in tirocini realizzati nell'ambito di particolari convenzioni;

⁸⁸¹ articolo 14, comma 2, decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38

⁸⁸² legge 12 marzo 1999, n. 68 (Gazzetta Ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, supplemento ordinario); articolo 9, comma 1, lettera c), decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142; articolo 6, decreto ministeriale 22 gennaio 2001

- le persone disabili impegnate in tirocini realizzati nell'ambito di tali convenzioni sono escluse dalla base di computo della cosiddetta quota di riserva.

regime fiscale delle somme percepite dai tirocinanti

L'Agenzia delle Entrate ha fornito alcuni chiarimenti in relazione alle somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti⁸⁸³.

Tali somme sono fiscalmente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e, in particolare, rientrano nell'ipotesi prevista dall'articolo 47, comma 1, lettera c), del testo unico delle imposte sui redditi, ai sensi del quale sono assimilate ai redditi di lavoro dipendente "le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante".

Le eventuali indennità percepite dai tirocinanti, sostitutive del servizio di trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante, sono assoggettate interamente a tassazione così come è assoggettato a tassazione l'eventuale rimborso al lavoratore di biglietti o di tessere di abbonamento per il trasporto⁸⁸⁴.

Le somme percepite dai tirocinanti quale rimborso delle spese sostenute per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante nel comune e fuori del comune di

⁸⁸³ Agenzia delle Entrate, risoluzione 21 marzo 2002, n. 95/E

⁸⁸⁴ Ministero delle Finanze, circolare 23 dicembre 1997, n. 326

domicilio del soggetto ospitante stesso, trattandosi di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente sono assoggettate al regime fiscale previsto per i lavoratori dipendenti⁸⁸⁵.

tirocinio e reddito familiare

Ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito sull'insieme dei redditi del nucleo familiare, rientrano nel nucleo stesso i figli di età non superiore a ventisei anni dediti agli studi o a tirocinio gratuito purché conviventi e a condizione che non posseggano redditi propri di importo superiore all'importo della pensione sociale⁸⁸⁶.

Peraltro, la detrazione per i figli compete indipendentemente dalla circostanza che gli stessi abbiano o meno superato determinati limiti di età o che siano o non siano dediti agli studi o a tirocinio gratuito e, pertanto, ai fini dell'attribuzione della detrazione, gli stessi non passano mai nella categoria di altri familiari⁸⁸⁷.

incentivi fiscali

Per incentivare lo svolgimento degli stage, è stata prevista, in aggiunta alla ordinaria deduzione, l'esclusione dall'imposizione sul reddito d'impresa delle spese sostenute per stage aziendali destinati a studenti di corsi d'istruzione secondaria o universitaria, a diplomati o laureati per i quali

885 articolo 51, comma 5, decreto presidente della Repubblica n. 917 del 1986

886 articolo 19, legge 29 dicembre 1990, n. 408 (Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 1990, n. 303)

887 Agenzia delle Entrate, provvedimento 25 gennaio 2001 (Gazzetta Ufficiale 12 febbraio 2001, n. 35, supplemento ordinario n. 25)

non sia trascorso più di un anno dal termine del relativo corso di studi⁸⁸⁸.

L'effettività delle spese per stage è comprovata dalle convenzioni stipulate con gli istituti di appartenenza degli studenti, da attestazioni concernenti l'effettiva partecipazione degli stessi o da altra idonea documentazione⁸⁸⁹.

L'incentivo si applica alle spese sostenute nel primo periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento che lo ha introdotto⁸⁹⁰.

rimborso degli oneri

Il decreto ministeriale 22 gennaio 2001 ha stabilito le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Il provvedimento riserva una particolare attenzione al rimborso degli oneri (ivi comprese le spese per il vitto e l'alloggio dei giovani tirocinanti), sostenute da datori di lavoro del centro nord che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno⁸⁹¹.

888 articolo 1, comma 1, lettera c), decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269 (Gazzetta Ufficiale 2 ottobre 2003, n. 229, supplemento ordinario) convertito, con modificazioni, nella legge 24 novembre 2003, n. 326 (Gazzetta Ufficiale 25 novembre 2003, n. 274, supplemento ordinario)

889 articolo 1, comma 3, decreto-legge n. 269 del 2003 convertito, con modificazioni, nella legge n. 326 del 2003

890 articolo 1, comma 4, decreto legge n. 269 del 2003 convertito, con modificazioni, nella legge n. 326 del 2003

891 articolo 1, decreto Ministero del Lavoro 22 gennaio 2001; articolo 9, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 25 marzo 1998, n. 142

I rimborsi sono previsti prioritariamente per i progetti di tirocinio di orientamento e di formazione definiti all'interno di programmi quadro predisposti dalle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale⁸⁹².

contratti a termine stipulati dopo i tirocini

Sempre al fine di incentivare il ricorso ai tirocini, intesi quale strumento capace di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, il legislatore ha stabilito che sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage⁸⁹³.

⁸⁹² articolo 9, comma 2, decreto Ministero del Lavoro 25 marzo 1998, n. 142

⁸⁹³ articolo 10, comma 7, lettera d), decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 (Gazzetta Ufficiale 9 ottobre 2001, n. 235)

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.

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
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: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
La prevenzione incendi: 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 nella giurisprudenza e nella prassi, 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
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 nuova disciplina del lavoro extra, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part-time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2006
Gli incentivi per le imprese turistiche, 2006