

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 8 febbraio 2011

Circolare informativa n° 8/2011

**A tutte le Aziende Assistite
LORO SEDI**

Approfondimento

PROFILI LAVORISTICI NEL SETTORE TURISMO

Il settore “Turismo” è un comparto caratterizzato da una notevole *variabilità* originata dalle esigenze che contraddistinguono le diverse realtà locali.

Tale variabilità costringe le imprese a dotarsi di un’organizzazione flessibile anche relativamente alle risorse umane.

Altra caratteristica del settore è la *stagionalità* che comporta l’intensificazione dell’attività in particolari periodi dell’anno a cui si contrappongono periodi di stasi della domanda.

Variabilità e stagionalità non fanno altro che condizionare l’andamento del mercato del lavoro con punte di criticità per le aziende e per i lavoratori.

Da ciò deriva l’esigenza di soddisfare la domanda di servizi turistici attraverso una strategia in grado di combinare adeguatamente specializzazione e versatilità.

In tale contesto si inserisce la circolare n.34/2010 del Ministero del Lavoro con la quale vengono fornite delle delucidazioni riguardo alle tipologie contrattuali che possono sostenere lo sviluppo e la crescita di uno dei settori più significativi della nostra economia.

Pertanto, accanto alle figure professionali *tradizionali* si affiancano delle figure professionali *nuove*.

Qui di seguito ci soffermeremo sui punti di maggiore interesse della circolare ministeriale, analizzando le tipologie contrattuali maggiormente flessibili e di più delicata attuazione.

Forme flessibili di lavoro

Il nostro ordinamento disciplina diverse forme di lavoro flessibile, è chiaro che alcune tipologie soddisfano in maniera più appropriate le specifiche esigenze del mercato del turismo.

La legge Biagi ha notevolmente amplificato il ventaglio di scelte, di seguito cercheremo di fornire una panoramica sulle svariate tipologie di flessibilità.

Contratto di apprendistato

La prima tipologia contrattuale che si adatta al settore del turismo è il *contratto di apprendistato* nelle forme dell'apprendistato part-time ed a cicli stagionali.

Ricordiamo che, ***l'apprendistato è un contratto a contenuto formativo, nel quale il datore di lavoro oltre ad erogare un corrispettivo per l'attività svolta, deve garantire la formazione professionale del lavoratore***

In più occasioni si è discusso in merito alla compatibilità del contratto di apprendistato con regime di orario ridotto e la circolare ministeriale n.102/1986 ne ammette la legittimità, pur demandando all'organo di vigilanza la valutazione in ordine alla quale il *quantum* relativo all'orario ridotto fosse sufficiente al raggiungimento delle finalità formative.

A tal proposito vanno fatte delle precisazioni:

- ***non esiste alcun minimum da rispettare nella stipula del contratto;***
- ***le 120 ore annue di attività formativa non possono essere riproporzionate all'orario ridotto.***

Per quanto concerne il primo punto, se da un lato non esiste un limite base per la durata del rapporto, dall'altro e laddove sia il CCNL a parlare di durata minima sarebbe opportuno non scendere al di sotto della stessa.

In ordine al divieto di riproporzionamento, anch'esso ha una portata generale in quanto sono previste due eccezioni:

- la prima consente alle parti sociali in sede di accordi ovvero, nel caso di formazione esclusivamente aziendale di stabile una durata anche inferiore alle 120 ore;
- la seconda riguarda la possibilità di stipulare contratti di apprendistato nelle attività stagionali.

Riguardo all'apprendistato professionalizzante da impiegare in cicli stagionali, nel CCNL del turismo siglato nel febbraio scorso viene precisato ***“E' consentito articolare l'attività in più stagioni, alla condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia compreso in un periodo di quarantotto mesi consecutivi di calendario, risultando utili ai fini del computo della durata anche le prestazioni di breve periodo svolte tra una stagione e l'altra”***.

In tema di apprendistato professionalizzante, il CCNL Turismo unitamente al CCNL Industria Turistica hanno decretato il ***principio di uguale incidenza dell'attività formativa in relazione alla durata della prestazione.***

Da ciò consegue che, ***l'impegno formativo riferito all'intero anno è pari a 120 ore, nel caso di tipologie di apprendistato per cicli stagionali o, di rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'intero anno, l'attività formativa deve essere rapportata alla frazione di anno corrispondente, in modo da rispettare la proporzione di 120 ore per ogni 12 mesi di servizio prestato.***

La circolare n.34/2010 del Ministero del Lavoro si pronuncia anche su un'altra problematica legata alle ***imprese dislocate in differenti regioni.***

In tale ipotesi, si ritiene applicabile la disciplina della Regione nella quale ha sede legale il datore di lavoro.

Infine, riguardo ai minorenni è possibile utilizzare il contratto di apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione qualora sussistano specifiche intese fra Ministero dell'Istruzione, Ministero del Lavoro e Regione come nel caso dell'accordo per la regione Lombardia del 27 settembre u.s., in riferimento al quale ed in attesa di specifiche intese si può far riferimento, per quanto riguarda i trattamenti economici e normativi alla contrattazione collettiva in materia di apprendistato.

Per quanto concerne l'apprendistato di giovani di età compresa fra sedici e diciotto anni nelle Regioni ove manca l'accordo, è necessario riferirsi alle vecchie disposizioni legislative, pertanto al requisito minimo di età si accompagna l'altro requisito rappresentato dai dieci anni di istruzione obbligatoria.

A tal proposito, è opportuno richiamare il Collegato lavoro il quale precisa che, nell'ipotesi di abbandono della scuola onde evitare la c.d. ***“dispersione scolastica”***, il giovane potrà assolvere all'ultimo anno dell'istruzione obbligatoria attraverso un percorso di apprendistato formativo.

Ad ogni modo, la disposizione in esame non è operativa in quanto necessita l'intesa fra Regioni, Ministero del Lavoro e Ministero dell'Istruzione sentite le parti sociali.

Lavoro intermittente

La particolare flessibilità di questa fattispecie contrattuale e la semplificazione degli adempimenti di ordine burocratico fanno in modo che ci sia perfetta aderenza del contratto di lavoro intermittente con le esigenze del settore turistico.

Premettiamo che, il contratto di lavoro intermittente è quel contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata".

La tipologia contrattuale in esame trova applicazione in ordine:

- alle particolari esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- nei fine settimana del periodo natalizio, nel periodo pasquale e nel periodo estivo secondo le modalità stabilite dalla circolare del Ministero del Lavoro n.4/2005;
- con riguardo a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero, con più di 45 anni di età compresi i pensionati;

Inoltre, in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva e secondo quanto disposto all'art.40 del D.lgs. n.276/2003 il Ministero del lavoro individua in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

Pertanto secondo il D.M. 23 ottobre 2004 è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente e per quel che maggiormente interessa il settore turistico per le seguenti attività:

- custodi, guardiani diurni e notturni;
- portinai, uscieri ed inservienti;
- camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze - ristoranti e piroscafi;
- personale addetto al trasporto di persone e merci;
- addetti ai centralini telefonici privati;
- commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti, a meno che anche in queste città il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo;
- personale addetto agli stabilimenti balneari e termali;
- interpreti alle dipendenze di alberghi o agenzie di viaggi.

Per completezza, riteniamo importante richiamare gli adempimenti di carattere amministrativo che seguono la nascita di codesto rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'assunzione del lavoratore intermittente è indispensabile la comunicazione al Centro per l'impiego entro il quinto giorno antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Nella comunicazione andrà precisata l'obbligatorietà della chiamata e la concordata disponibilità.

Tutti gli obblighi inerenti alla stipula del contratto e quelli relativi all'iscrizione sul libro unico andranno soddisfatti alla stregua degli altri rapporti di lavoro.

Per quanto concerne la consegna della copia della documentazione inerente all'assunzione, la stessa dovrà avvenire all'atto dell'assunzione prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Tale adempimento non è dovuto fino a quando il lavoratore non sia concretamente chiamato allo svolgimento della prestazione.

Altresì, è da sottolineare quanto già precisato dal Ministero del Lavoro con interpello n.72/2009 nel quale vengono chiariti due aspetti di particolare rilevanza:

- laddove il contratto intermittente a tempo determinato sia seguito da un altro contratto sempre "a chiamata" non sarà necessario rispettare il periodo minimo di cui all'art.5 co.3 del D.lgs. n.368/2001 che dispone "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 a sei mesi, il secondo contratto è da intendersi a tempo indeterminato”;

- Analoga soluzione riguarda anche il caso in cui il contratto intermittente sia seguito da un altro contratto a tempo determinato (*sia parziale che a tempo pieno*), pertanto anche in tal caso non è necessario rispettare il periodo minimo.

Lavoro accessorio

Il lavoro accessorio si presta bene al soddisfacimento delle esigenze del settore turistico.

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono quelle attività lavorative svolte in maniera discontinua e saltuaria aventi meramente natura occasionale e retribuite con buoni lavoro – voucher rese nell’ambito di:

- Lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici;
- Manifestazioni sportive, culturali e fieristiche;
- Qualsivoglia settore produttivo relativamente al sabato ed alla domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici ovvero, in qualunque periodo dell’anno se iscritti ad un ciclo di studi presso l’università;
- Qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati;
- Attività di lavoro svolte nei maneggi e nelle scuderie.

Il Ministero del Lavoro con interpello n.21/2010 ha previsto l’utilizzo del lavoro accessorio anche nei parchi di divertimento ampliando l’ambito di applicazione della fattispecie.

E’ importante precisare che, nel pieno rispetto delle condizioni oggettive e soggettive le prestazioni occasionali e accessorie sono possibili anche per figure professionali abbastanza frequenti nel settore turistico quali ad esempio: il personale di sala, gli addetti ai piani ed il personale di cucina.

Precisiamo ulteriormente che, in via sperimentale per gli anni 2009 – 2010 le prestazioni di lavoro occasionale possono essere rese in tutti i settori produttivi nel limite di € 3000 per anno solare da soggetti percettori di integrazioni salariali o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito all’art.18 del D.L. n.185/2008 “*Misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione, impresa e per ridisegnare in funzione anticrisi il quadro strategico nazionale*” che condiziona il diritto a percepire trattamenti di sostegno al reddito alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro ovvero, ad un percorso di riqualificazione professionale.

Inoltre, sempre in via sperimentale per l’anno 2010 le prestazioni di lavoro accessorio potevano essere rese nell’ambito di qualsivoglia settore da parte di titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, escludendo la possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore titolare del rapporto a tempo parziale.

Lavoro a termine

Il lavoro a tempo determinato conserva nell’ambito del settore turistico una propria specificità.

La legge n.133/2008 “*Legge di conversione al D.l. n.112/2008 recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività e stabilizzazione della finanza pubblica*” tutela le esigenze di flessibilità che caratterizzano il settore turistico in ordine alla necessità di apposizione del termine a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Con la circolare n.34/2010 il Ministero del Lavoro pone l’attenzione su due aspetti particolari concernenti il *lavoro extra* e le *assunzioni nelle attività stagionali*.

Con riguardo al primo aspetto: nel settore del turismo e dei pubblici esercizi è consentita l’assunzione di manodopera diretta per lo svolgimento di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni (*c.d. lavoro extra e di surroga*), prescindendo dalla necessità di individuare le ragioni giustificatrici.

Per quanto concerne il secondo aspetto: il D.lgs. n.368/2001 non pone limiti di natura quantitativa per i contratti a termine legati ad attività stagionali, peraltro gli stessi non rientrano nella sommatoria dei trentasei mesi oltre i quali il rapporto a tempo determinato si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Lavoro ripartito

Nell'ambito del settore turistico trova applicazione anche il lavoro ripartito.

Tale tipologia contrattuale consente al datore di lavoro di affidarsi a due lavoratori per la copertura di un'unica posizione lavorativa, al tempo stesso è garantita ai prestatori ampia autonomia in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni, sempre nel rispetto della responsabilità dell'intera obbligazione.

In sostanza, i due lavoratori assumono solidalmente l'adempimento di un'unica obbligazione.

Appalto di servizi

L'appalto è una tipologia molto diffusa nel settore del turismo, una riprova è data dalla esternalizzazione di svariate attività.

La fattispecie in esame si differenzia dalla somministrazione per l'organizzazione dei mezzi e per l'assunzione del rischio da parte dell'appaltatore.

Il Ministero del Lavoro con due interpelli è intervenuto in ordine ai criteri identificativi che caratterizzano l'appalto.

Nel dettaglio, con l'interpello n.16/2009 relativo alle *attività di catering, banqueting e ristorazione prestate sotto forma di consorzio di imprese, il Ministero ha precisato che il consorzio, in qualità di imprenditore autonomo può fornire servizi di gestione ed organizzazione alle imprese consorziate alla condizione che ciò avvenga esclusivamente nell'ambito di un contratto di appalto genuino, che presenti tutti i requisiti previsti dalla normativa riguardo all'organizzazione imprenditoriale, al rischio d'impresa, all'esercizio del potere direttivo ed all'impiego di capitali, macchine ed attrezzature.*

Il secondo interpello ministeriale n.77/2009 ha chiarito che, la disponibilità del complesso di attrezzature indispensabili allo svolgimento dell'attività affidata in appalto non identifica una presunzione di illiceità dell'appalto.

Pertanto, *affinché si possa parlare di appalto genuino l'organizzazione dei macchinari e delle attrezzature per lo svolgimento dell'opera deve essere adempiuto dall'impresa appaltatrice con gestione a proprio carico del relativo rischio.*

Per completezza, ricordiamo brevemente che, si ha "*interposizione illecita*" laddove *l'appaltatore mette a disposizione del committente una prestazione lavorativa riservandosi compiti di gestione amministrativa e senza l'esercizio di poteri direttivi riguardo ai lavoratori e di poteri organizzativi riguardo alla prestazione lavorativa.*

Ci auguriamo come sempre, che i contenuti siano stati sufficientemente esplicativi la problematica in trattazione

Questa Struttura resta a disposizione per tutti gli approfondimenti e/o confronti che fossero ritenuti necessari.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso