

ANALISI

Per il turismo flessibilità nel rispetto delle regole

di **Michele Tiraboschi**
e **Pierluigi Rausei**

Il turismo esprime le sue potenzialità occupazionali - per giovani, donne e Mezzogiorno - solo in un contesto regolato e semplificato che espelle le attività in nero e incoraggia la crescita. Fondamentale, in un settore caratterizzato da stagionalità delle attività lavorative, è garantire certezza, agli operatori e agli stessi servizi ispettivi, sulle modalità di corretto utilizzo della forza lavoro.

È l'obiettivo della circolare del **ministro del Lavoro** sul turismo (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri), dove forte è il segnale riguardo alla lotta a irregolarità e illegalità del lavoro. Col richiamo al Piano triennale si declina la "tolleranza zero" per punire chi non fa ricorso alle opportunità di occupazione regolare ricorrendo al lavoro sommerso o a prestazioni di falsi appaltatori e cooperative spurie.

Si individua nell'apprendistato professionalizzante un contratto leader per il settore, evidenziandone le potenzialità occupazionali e formative alla luce della contrattazione collettiva di settore, rispetto alla quale si chiarisce che, per i rapporti di apprendistato in cicli stagionali o la cui durata non coincide con un intero anno, l'attività formativa va riproporzionata garantendo 120 ore di formazione ogni 12 mesi di servizio. Un ulteriore chiarimento riguarda la normativa applicabile nel caso di azienda con sede operativa in regione diversa, optando per la legislazione regionale del luogo in cui l'impresa ha la sede legale. C'è poi la piena utilizzabilità dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione a fronte di specifiche intese regionali come nel caso della Lombardia (si veda «Il Sole 24 Ore» del 28

settembre).

Del lavoro intermittente si sottolinea il chiaro attagliarsi alle esigenze del settore; richiamando l'interpello 72/09 si chiarisce che non è necessario rispettare il periodo minimo previsto per la successione dei contratti a termine in caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato cui succede un contratto a termine full-time o part-time.

Lavoro occasionale accessorio: vi si può fare ricorso solo in un rapporto diretto tra lavoratore e utilizzatore. È escluso l'uso dei voucher per svolgere prestazioni a favore di terzi, in appalto o somministrazione. In presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi previsti dall'articolo 70 del decreto legislativo 276/03, si può ricorrere al lavoro accessorio anche per le figure professionali che ricorrono di norma nell'organizzazione dell'impresa turistica (personale di sala o di cucina).

Sul lavoro a termine si evidenzia l'esonero dei datori di lavoro stagionali dal rispetto dei limiti di durata massima dei contratti posti in essere fra le stesse parti per mansioni equivalenti, anche richiamando l'Accordo del 12 giugno 2008 che estende tale previsione ai contratti riconducibili alla stagionalità in senso ampio (articoli 77 e 78 del Ccnl Turismo).

Per il corretto utilizzo dell'appalto di servizi nel settore turistico si richiamano gli interpelli 16/09 e 77/09 per individuarne la genuinità nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo.

Sul regime dei riposi giornaliero e settimanale si sottolineano gli interventi del Ccnl Turismo rispetto al decreto legislativo 66/03.

Quanto alla detassazione del salario di produttività, nel confermare la lettura "estensiva" della circolare Entrate-Lavoro 134950/2010 si ricomprende nel regime agevolato il lavoro notturno soggetto a maggiorazione retributiva in base al Ccnl (ad esempio le prestazioni notturne dal personale degli alberghi), e si afferma la natura agevolabile del lavoro organizzato su turni, se riconducibile a incrementi produttivi con un comunicato aziendale ai dipendenti interessati.

Michele Tiraboschi è consigliere
del **ministro del Lavoro**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

