

L'apprendistato stagionale dopo la riforma

di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido

Ai sensi del comma 5 dell'art. 4 del TU dell'apprendistato, approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il 28 luglio 2011, «Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato». È da apprezzare la circostanza che il Governo ⁽¹⁾, le Regioni ⁽²⁾ e il Parlamento ⁽³⁾ abbiano condiviso la decisione di confermare a chiare lettere la piena operatività dell'istituto, mandando definitivamente in soffitta le interpretazioni che in passato hanno limitato (e in alcuni casi negato) la possibilità di stipulare contratti di apprendistato stagionale e che finivano paradossalmente per incentivare il ricorso ad altre formule, probabilmente meno idonee a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro. Per tal via, anche i datori di lavoro ed i lavoratori impegnati in attività stagionali potranno accedere alle opportunità generate dalla riforma e partecipare ad un processo virtuoso che combina lo sviluppo delle competenze professionali, l'incremento della base occupazionale e il contenimento del costo del lavoro. Nel settore turismo, un ulteriore valore aggiunto sarà costituito dal fatto che molti tra gli apprendisti stagionali sono allievi delle

scuole alberghiere che durante le vacanze scolastiche maturano le prime esperienze lavorative. L'apprendistato stagionale consente dunque di realizzare un'effettiva alternanza tra scuola e lavoro in favore dei giovani che frequentano i percorsi dell'istruzione secondaria superiore e dell'istruzione e formazione professionale. Questo intervento si propone di leggere il nuovo scenario alla luce delle soluzioni contrattuali ed amministrative adottate in vigore della precedente normativa, che godono buona probabilità di essere confermate, anche in considerazione del fatto che non sono mutate le condizioni giuridiche e socio-economiche che hanno indotto le amministrazioni e le parti sociali ad assumere determinati orientamenti ⁽⁴⁾. Non è secondaria, al riguardo, la circostanza che il nuovo TU conferisce alle parti sociali un'ampia delega a definire la disciplina dell'apprendistato, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva e fornendo la più autorevole chiave interpretativa per la lettura delle disposizioni che la stessa ha dettato.

Prima e dopo

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

originario del provvedimento non abrogava (e quindi confermava) quanto disposto dall'art. 21, comma 4, della l. n. 56/1987, ai sensi del quale «Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato». Successivamente il TU è stato emendato, su istanza delle parti sociali, introducendo la previsione sull'apprendistato stagionale che abbiamo richiamato in premessa ed includendo il citato art. 21 nell'elenco delle norme abrogate. Dal confronto tra il comma 4 dell'art. 21 della l. n. 56/1987 e il comma 5 dell'art. 4 del TU emergono alcune differenze che appare utile evidenziare:

- la nuova norma si rivolge ai «datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali», mentre la norma precedente si applicava alle «imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali». Si deve pertanto presumere che la riforma abbia inteso estendere il campo di applicazione dell'istituto, rivolgendosi a tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori;
- la nuova norma attribuisce la competenza a regolare la materia ai «contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», mentre la norma precedente chiamava in causa più genericamente «i contratti collettivi di lavoro di categoria». In questo caso, la riforma assume un orientamento più selettivo, escludendo che l'istituto possa essere definito ad opera di qualsiasi fonte collettiva e richiedendo invece l'intervento dei contratti nazionali stipulati dalle organizzazioni più rappresentative sul piano nazionale;
- entrambe le norme stabiliscono che i contratti collettivi, come sopra individuati, «possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato», ma la recente riforma precisa anche che tale contratto potrà essere «anche a tempo determinato». Tale affermazione costituisce la naturale appendice di una delle novità introdotte dalla riforma, che qualifica il contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato e quindi di fatto impone la necessità di ammettere la possibilità di ricorrere a un regime speciale per rispondere alle esigenze di carattere stagionale.

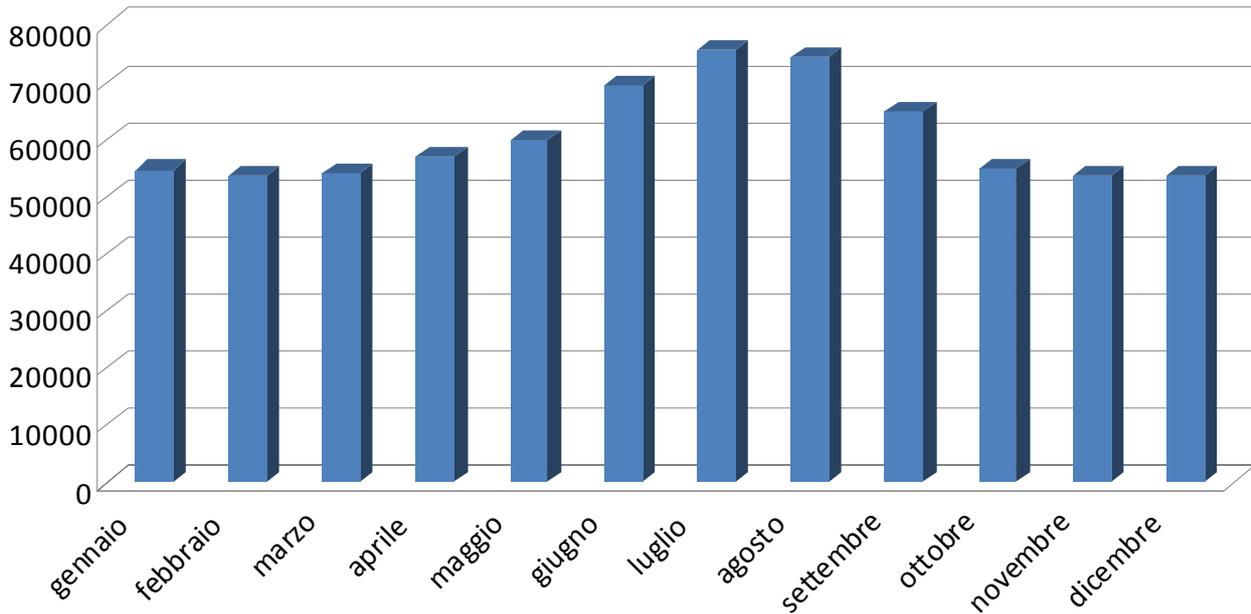
Il d.lgs. n. 368/2001

Il testo esaminato in Conferenza Stato-Regioni il 7 luglio 2011 sanciva la possibilità di assumere gli apprendisti stagionali a tempo determinato «ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368». Tale precisazione non figura nella versione finale del provvedimento e, pertanto, le parti sociali potranno definire liberamente la disciplina dell'apprendistato stagionale a tempo determinato ed ammetterne il ricorso anche in relazione alle fattispecie che non rientrano nel campo di applicazione del d.lgs. n. 368/2001, quali ad esempio i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione, importazione ed all'ingresso di prodotti ortofrutticoli e i cosiddetti rapporti di lavoro extra nel settore turismo ⁽⁵⁾. Inoltre, resta conseguentemente confermato quanto disposto dall'art. 10, comma 1, lett. c, del d.lgs. n. 368/2001, ai sensi del quale i rapporti di apprendistato sono esclusi dal campo di applicazione dello stesso decreto, in quanto già disciplinati da una specifica normativa. Ciò non esclude, ovviamente, la possibilità che leggi speciali o contratti collettivi prevedano di applicare al contratto di apprendistato stagionale alcune delle disposizioni generali inerenti al contratto a tempo determinato ⁽⁶⁾.

L'apprendistato stagionale in cifre

Le aziende turistiche italiane occupano ogni anno una media di circa 62 mila apprendisti, con un picco massimo di 80 mila tra luglio ed agosto ed un valore minimo di circa 55 mila da novembre a febbraio ⁽⁷⁾. In prima approssimazione, si può dunque stimare che nelle attività turistiche operino circa 35 mila apprendisti stagionali. In ciascuna azienda sono mediamente occupati 0,39 apprendisti, con valori che oscillano stagionalmente tra 0,38 (febbraio) e 0,45 (luglio), a fronte di un organico aziendale che ha una dimensione media pari a 5,86 dipendenti, con oscillazioni tra un minimo di 5,57 ed un massimo di 6,26 ⁽⁸⁾. La Regione con il maggior numero di apprendisti occupati nel settore turismo è la Lombardia, con una media di circa 10 mila apprendisti. Seguono, quasi appaiati intorno a "quota 6 mila", la Toscana, il Veneto, l'Emilia Romagna,

Gli apprendisti nel settore turismo



il Lazio e il Piemonte. Alcune delle Regioni citate si connotano per rilevante incidenza della componente stagionale, con l'Emilia Romagna che raggiunge in corso d'anno oltre il 91% (dai 4.731 apprendisti di gennaio ai 9.071 di luglio) e il Veneto che tocca quasi il 50% (dai 5.294 di febbraio ai 7.892 di luglio). Ancor più marcate, seppur riferite a una base di computo di minori dimensioni, sono le fluttuazioni rilevate durante l'anno in Val d'Aosta (variazione del 190,5%, con 222 apprendisti a novembre e 645 in agosto), Abruzzo (variazione del 170%, con 1.011 apprendisti a dicembre e 2.732 in agosto) e Trentino Alto Adige (variazione del 111,6%, con 1.136 apprendisti a novembre e 2.404 in agosto). Sul versante opposto si collocano il Lazio, Regione che fa segnare un dato tendenzialmente stabile nel corso dell'anno (variazione dell'8,62%, con 5.881 apprendisti a febbraio e 6.388 a luglio), e la Lombardia (oscillazione del 17,24% con valore minimo di 9.668 e massimo di 11.335). La Provincia con il maggior numero di apprendisti occupati nel settore turismo è Roma (media annua di 4.879), seguita da Milano (4.510) e da Torino (2.913). Le principali oscillazioni stagionali si registrano in provincia di Teramo (488,94%, con un minimo di 235 apprendisti ed un massimo di 1.384), Crotona (483,33%, da 18 a 105), Rimini (338,11%, da 593 a 2.598), Vibo Va-

lencia (290,91%, da 22 a 86), Ravenna (256,17%, da 413 a 1.471), Forlì Cesena (191,29%, da 379 a 1.104) e Aosta, già citata tra le Regioni. Seguono la Provincia del Verbano Cusio Ossola (188,46%), Belluno (186,55%), Trento (181,00%) e Livorno (172,04%). A conclusione di questa digressione, è bene sottolineare che le statistiche illustrate, pur utilissime per misurare la consistenza del fenomeno ed evidenziare i principali trend, consentono un'analisi solo parziale della relativa distribuzione nel tempo e nello spazio, ai cui fini sarebbero necessari ulteriori elementi non sempre disponibili, tra cui una più analitica disaggregazione dei dati su base geografica⁽⁹⁾ ed un minimo di informazioni relative ai flussi⁽¹⁰⁾.

I contratti a termine stipulati per ragioni di stagionalità

Al fine di agevolare l'individuazione dei casi in cui potrà essere ammessa la stipula di contratti di apprendistato stagionale, può essere utile operare una ricognizione delle disposizioni contrattuali, legislative ed amministrative che regolano la stipula di contratti a tempo determinato per ragioni di stagionalità. Dopo l'approvazione del d.lgs. n. 368/2001, il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno fornir-

re un chiarimento relativo alle attività stagionali, in particolare a quelle ricomprese nella voce n. 48 del d.P.R. n. 1525/1963, come integrato dal d.P.R. n. 378/1995, che vi ha inserito le aziende turistiche con periodi minimi di inattività di 70 giorni continuativi o 120 non continuativi ⁽¹¹⁾. Secondo il Ministero, quanto alle causali di legittima apposizione del termine, il d.lgs. n. 368/2001 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, comma 1*, nel settore turistico – diversamente dalla prassi di applicazione della l. n. 230/1962 – sono ora ammesse assunzioni a termine anche per periodi superiori a 6 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'art. 11 del d.lgs. n. 368/2001 sancisca l'abrogazione delle disposizioni di legge che non sono espressamente richiamate dal provvedimento.

Tali indicazioni sono state ribadite dall'Inps, affermando che «per quanto riguarda “le aziende turistiche con periodi minimi di inattività di settanta giorni continuativi o centoventi non continuativi”, inserite alla voce n. 48 del citato D.P.R. n. 1525/1963 dal D.P.R. n. 378/1995, è peraltro da ritenersi, come precisato nella circolare n. 42 del 1.8.2002 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (G.U. n. 189 del 13.8.2002) che i presupposti temporali applicativi suddetti non siano più richiesti in quanto secondo la nuova normativa l'ammissibilità del ricorso al contratto a tempo determinato è correlata alla sussistenza di determinate esigenze aziendali, se supportate dalle motivazioni addotte dal datore di lavoro, indipendentemente quindi da altre condizioni» ⁽¹²⁾. In senso analogo alle suddette interpretazioni si esprime il Ccnl Turismo, ai sensi del quale sono “aziende di stagione” quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al

pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia. Inoltre, il Ccnl Turismo afferma che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al d.P.R. n. 1525/1963, come modificato dal d.P.R. n. 378/1995. Anche in questo caso, il richiamo della disciplina previgente ha carattere esemplificativo e non tassativo, circostanza che le parti sociali hanno voluto esplicitare mediante il reiterato ricorso al verbo “rientrare”, a segnalare l'esistenza di un insieme più ampio, che non si esaurisce nelle fattispecie richiamate dal Ccnl.

Acquisito il principio che le attività stagionali non sono solo quelle individuate ai sensi della legislazione previgente, occorre precisare quali ulteriori fattispecie possano integrare le ragioni di stagionalità cui opera riferimento il d.lgs. n. 368/2001. Un primo aspetto innovativo 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'art. 1, comma, 1, lett. *a*, della l. n. 230/1962 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 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi. Tale diverso periodo può determinarsi sia per motivi contingenti, quali ad esempio la possibilità di estendere occasionalmente la durata dell'attività stagionale in ragione di favorevoli condizioni di mercato, sia in forma strutturale, connessa allo svolgimento in pianta stabile di attività stagionale lungo un ciclo più ampio di quello a suo tempo tassativamente previsto dalla legge. Sempre in tema di aziende di stagione, una ulteriore novità introdotta in seguito all'entrata in vigore del d.lgs. n. 368/2001 è costituita dal fatto che il Ccnl Turismo opera espresso riferimento al periodo di “chiusura al pubblico” e non più al “periodo di inattività” su cui era fondato il d.P.R. n. 378/1995. Al riguardo, merita ricordare come il riferimento al periodo di inattività fosse stato a suo tempo introdotto su indicazione del Consiglio di Stato, secondo il quale durante i periodi di non apertura al pubblico «potrebbero tuttavia svolgersi attività prepa-

ratorie 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 d.lgs. n. 368/2001 non includano unicamente le attività svolte in seno alle aziende stagionali, comunque considerate, ma si possano estendere anche ad esigenze di carattere stagionale che si manifestino in seno ad aziende ad apertura annuale. Ci riferiamo a quelle imprese che, pur caratterizzate da una apertura al pubblico durante tutto l’arco dell’anno, operano in un mercato stagionale e sono condizionate in misura determinante dalle fluttuazioni stagionali della domanda. A titolo esemplificativo, citiamo tre fattispecie:

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

In ciascuna delle ipotesi delineate, il requisito della stagionalità si connota di positività, poiché appare indice di uno sforzo al consolidamento della attività economica e della compagine aziendale, cui consegue un incremento della base occupazionale e delle giornate di lavoro retribuite che non può non esser visto con favore. Poiché la situazione di fatto in cui versano tali aziende avrebbe potuto suscitare dubbi in merito all’appartenenza delle stesse alla categoria delle aziende stagionali, le parti stipulanti il Ccnl Turismo hanno ritenuto opportuno elaborare una specifica ipotesi di legittima apposizione del termine al rapporto di lavoro, menzionando esplicitamente le intensificazioni stagionali in seno alle aziende ad apertura annuale⁽¹³⁾. Nel contempo le parti sociali hanno equiparato le due fattispecie anche ad altri fini, stabilendo che il diritto di prece-

denza nella riassunzione spettante ai lavoratori stagionali trova applicazione anche in favore dei lavoratori assunti a tempo determinato per ragioni di stagionalità assunti in seno alle aziende ad apertura annuale⁽¹⁴⁾. Tali previsioni sono state poi integrate da un avviso comune, il quale afferma esplicitamente che «il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell’occupazione con l’andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale» e che «in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l’organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale»⁽¹⁵⁾. La medesima fonte, nell’assimilare ancora una volta le due fattispecie, esclude tutti i «contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio» (richiamando esplicitamente anche quelli stipulati dalle aziende ad apertura annuale) dall’applicazione del meccanismo che prevede la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo indeterminato qualora, a causa di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi⁽¹⁶⁾.

L’insieme dei suddetti elementi converge dunque nel far ritenere che la categoria dei «datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali», che il TU abilita alla stipula di contratti di apprendistato stagionale, può comprendere anche le aziende ad apertura annuale caratterizzate da intensificazioni stagionali dell’attività. È utile evidenziare come tale interpretazione sia avvalorata da fonte autorevole, in quanto in vigore dell’art. 21 della l. n. 56/1987, che sul punto si esprime con termini identici a quelli utilizzati dal TU, il Ministero del lavoro aveva evidenziato che la possibilità di assumere apprendisti con contratto di lavoro limitato alla stagione non riguardava solo le aziende stagionali, ma era estesa anche alle aziende ad apertura annuale interessate da intensificazioni stagionali di attività⁽¹⁷⁾.

La durata dell'apprendistato nel Ccnl Turismo

Il TU affida ai contratti collettivi il compito di definire la durata massima del contratto di apprendistato, con un massimo di 3 anni⁽¹⁸⁾, ad eccezione dell'artigianato che può beneficiare di un più ampio limite di 5 anni⁽¹⁹⁾. Considerato che la disciplina precedente fissava un limite massimo di 6 anni, identico per tutti i settori produttivi⁽²⁰⁾, appare opportuno aprire una parentesi per auspicare che tale discriminazione venga quanto prima corretta, al fine di evitare – per quei mestieri che non costituiscono patrimonio esclusivo dell'artigianato (ad esempio il macellaio o il pizzaiolo) – il rischio che la durata massima del rapporto possa risultare differenziata in ragione della qualificazione del datore di lavoro (ad esempio artigiano o esercente attività commerciale) o, peggio ancora, in ragione dell'associazione imprenditoriale di appartenenza. Il Ccnl Turismo ha disciplinato la durata dei percorsi di apprendistato differenziandola in ragione del livello di inquadramento, tra un minimo di 24 mesi ed un massimo di 48. Per gli apprendisti stagionali, il percorso formativo si realizza *per sommatoria*, cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione, anche presso diversi datori di lavoro. Tale possibilità, che gode di vita autonoma, è stata a suo tempo elaborata nell'ambito del principio dettato dall'art. 8 della l. n. 25/1955, ai sensi del quale i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista si cumulavano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferissero alle stesse attività⁽²¹⁾.

Ulteriori limiti alla durata massima dell'apprendistato stagionale

Il Ccnl Turismo contiene anche un altro limite alla durata massima, definito autonomamente dalle parti sociali: la distribuzione dei diversi periodi di lavoro che connotano un rapporto di apprendistato stagionale deve essere compresa entro un periodo di 48 mesi di calendario⁽²²⁾. Ad esempio un apprendista di sesto livello, per il quale il Ccnl Turismo fissa la durata massima del rapporto in 24 mesi, può compiere il proprio percorso lavorando per 6 mesi ogni anno in 4 anni successivi (oppure 5 mesi il primo anno, 8 il secondo, 6 il terzo e 5 il quarto, e così via); ovviamente, il medesimo ap-

prendista potrebbe anche portare a compimento il proprio percorso prima dello scadere del termine di 48 mesi di calendario (ad esempio un apprendistato di 24 mesi realizzato in seguito a 3 contratti da 8 mesi per anno in 3 anni successivi). Per i non addetti ai lavori precisiamo che il limite dei 48 mesi di calendario costituisce uno strumento di tutela, volto ad evitare che il frazionamento del rapporto di apprendistato in più stagioni estenda eccessivamente la durata del rapporto stesso. In altri termini, il fine della norma è quello di impedire che, a causa della breve durata delle stagioni turistiche, che in alcuni casi si limitano a pochi mesi ogni anno, si configuri una sorta di "apprendistato a vita", risultante dalla sommatoria dei tanti periodi di lavoro stagionale che sarebbero necessari per completare il percorso di apprendistato⁽²³⁾. Pertanto, allo scadere del 48° mese il rapporto di apprendistato di deve comunque concludere, anche se la sommatoria dei diversi rapporti di lavoro stagionale non ha raggiunto la durata contrattualmente prevista per quel livello di inquadramento. È da notare come il Ccnl abbia definito la durata del periodo di riferimento operando un equo temperamento degli interessi in gioco, con l'obiettivo di correggere il rigore a cui condurrebbe l'applicazione dello *strictum ius*. Da notare ancora come le parti non abbiano assunto a parametro il limite massimo di durata fissato dalla legge (a quel tempo, 6 anni) ed abbiano assegnato il medesimo confine (48 mesi di calendario) a tutte le qualifiche, senza operare alcuna distinzione in relazione alla durata massima contrattualmente prevista per ciascuna di esse. In considerazione di quanto sopra, non è detto che le parti sociali stabiliscano di ridefinire il periodo di riferimento omologandolo al nuovo limite massimo di durata (che la legge oggi ha ridotto a 3 anni), fermo restando che – ovviamente – il rapporto di apprendistato non potrà avere una durata effettiva superiore a 3 anni, seppur distribuito lungo un periodo di ampiezza più estesa.

La durata minima

A nostro parere, la definizione in via generale e astratta di una durata minima, quale essa sia, comporta una rigidità che mal si concilia con l'esigenza di definire percorsi formativi e lavorativi flessibili ed adattabili, che assumano a riferimento prioritario le caratteristiche e le esigenze delle parti del

contratto individuale di lavoro. L'inopportunità di fissare una durata minima è ancor più evidente in relazione all'apprendistato stagionale, in quanto tale vincolo è difficilmente conciliabile con l'andamento irregolare della domanda di mercato, che non consente di programmare la durata dei rapporti di lavoro. Ciò non significa che si voglia negare diritto di cittadinanza alle tesi sostenute dai fautori della durata minima, secondo i quali questa può contribuire a soddisfare l'esigenza, anch'essa rilevante, di assicurare effettività alla componente formativa del percorso. In vigenza della precedente disciplina, che aveva abrogato le disposizioni in materia di durata minima, alcune Regioni si erano rivolte alla Corte Costituzionale eccependo l'incostituzionalità della norma per violazione dell'art. 117 Cost., in quanto «l'eliminazione operata incide sulle attribuzioni regionali in materia di formazione professionale, perché, con contratti di breve durata, la formazione non può essere programmata, né assicurata»; la Corte respinse poi tali rilievi, evidenziando come l'abolizione della durata minima non impedisse alle parti di stabilire una durata «funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo»⁽²⁴⁾. In questo solco sembra muoversi il comma 2 dell'art. 4 del TU, secondo il quale «gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, [...] la durata, anche minima, del contratto». Non vi è più, dunque, una durata minima prefissata per legge ed eguale per tutte le qualifiche, essendo affidato alle parti sociali il compito di stabilirla, tenendo conto di alcuni parametri. Il testo esaminato in Conferenza Stato-Regioni il 7 luglio 2011 prevedeva inoltre che i contratti collettivi potessero stabilire una durata minima dei contratti di apprendistato stagionale. Anche se tale precisazione è stata espunta durante la fase di *drafting*, il combinato disposto del comma 2 (definizione della durata) e del comma 5 (individuazione di "specifiche modalità" di svolgimento per l'apprendistato stagionale) dell'art. 4 del TU induce a ritenere che la facoltà attribuita alle parti sociali non ne risulti intaccata. Occorrerà attendere gli esiti del confronto sindacale per sapere se le parti – avvalendosi della facoltà di stabilire disposizioni specifiche – confermeranno per gli apprendisti stagionali l'assetto attuale, che non prevede un limite minimo di durata, o opteranno per l'introdu-

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

Le prestazioni di breve durata tra una stagione ed un'altra

Se le parti decideranno di stabilire un limite minimo di durata, sarà comunque opportuno salvaguardare la possibilità di svolgere prestazioni di breve durata durante l'intervallo tra una stagione ed un'altra, che ai sensi del Ccnl Turismo sono attualmente utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale. È bene evidenziare come quest'ultima previsione risponda ad una duplice esigenza:

- preso atto dell'impossibilità oggettiva di garantire all'apprendista stagionale un'occupazione per tutti e 12 i mesi dell'anno, le parti hanno ritenuto opportuno offrire all'apprendista l'opportunità di valorizzare tutte le occasioni di impiego (e, quindi, di apprendere e di guadagnare);
- per tal via, è stata individuata anche la soluzione ad un problema tecnico altrimenti difficilmente risolvibile: se durante la bassa stagione il giovane apprendista venisse assunto come lavoratore qualificato, sia pur per pochi giorni, risulterebbe complicato il ritorno alla condizione di apprendista in occasione della successiva stagione turistica.

Il diritto di precedenza

Il Ccnl Turismo prevede che l'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione possa esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati⁽²⁵⁾. Anche in questo caso le parti sociali hanno dettato una disciplina *ad hoc* per l'apprendistato stagionale, introducendo una tutela non prevista dalla legge⁽²⁶⁾.

Mediante l'impegno a conferire precedenza nella riassunzione agli apprendisti che abbiano prestato servizio alle proprie dipendenze durante la stagione precedente, le parti hanno realizzato un importante punto di equilibrio, che offre agli apprendisti una favorevole prospettiva di continuità occupazionale e incentiva la permanenza delle professionalità maturate nel settore, senza vessare l'azienda con vincoli di altro genere che sarebbero oggettivamente incompatibili con la natura dell'attività e l'andamento altalenante e spesso imprevedibile della domanda di mercato. La soluzione definita dal Ccnl Turismo, ormai consolidata, garantisce dunque all'apprendista stagionale una stabilità pari a quella riconosciuta al lavoratore stagionale qualificato, di valore analogo al meccanismo che, per gli apprendisti annuali, prevede incentivi e sanzioni correlati alla conferma in servizio al termine del percorso formativo ⁽²⁷⁾. E, non a caso, il Ccnl Turismo prevede che non si computino a tal fine «gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza». Da sottolineare inoltre che, mentre il datore di lavoro è obbligato a riconoscere la facoltà di esercitare il diritto di precedenza a tutti gli apprendisti stagionali, l'onere della (eventuale) conferma in servizio interessa solo una quota degli apprendisti assunti a tempo determinato (nel settore turismo il 70%).

La formazione

Il comma 3 dell'art. 4 del TU stabilisce che «la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista». Si auspica che le Regioni vorranno muoversi nell'ambito di quanto attualmente stabilito dal Ccnl Turismo, che consente di proporzionare l'impegno formativo alla durata effettiva del rapporto. In proposito, è stato evidenziato come tale disposizione non comporti nessuna deroga al regime ordinario dell'apprendistato in quanto, per effetto della

richiamata norma contrattuale, «la formazione dell'apprendista che lavori per un certo numero di mesi distribuiti su più stagioni è uguale a quella prevista per l'apprendista che lavori per lo stesso numero di mesi in via continuativa» ⁽²⁸⁾. A ben vedere, il medesimo principio dovrebbe applicarsi anche ai rapporti non stagionali che abbiano una durata inferiore al triennio, considerando un impegno massimo di 40 ore per anno ovvero 20 ore per semestre ovvero 10 ore per trimestre, ecc. ⁽²⁹⁾.

Modalità di svolgimento della formazione

Il Ccnl Turismo stabilisce altresì che le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o gli enti bilaterali, si cumulino ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi ed afferma la facoltà dell'azienda di anticipare in tutto o in parte la formazione prevista per gli anni futuri, realizzando una sorta di credito che può essere utilizzato nelle stagioni successive ⁽³⁰⁾. Il Ccnl richiama inoltre l'opportunità di definire le modalità di svolgimento della formazione «in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali delle attività». È del tutto evidente come la possibilità di svolgere la formazione quando il lavoratore non è occupato o, comunque, in periodo di bassa stagione offra una risposta concreta alle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori stagionali.

Il ruolo del Fondo For.Te.

Le parti sociali del settore turismo hanno sviluppato importanti interventi di sostegno alla formazione in periodo di bassa stagione, attraverso For.Te., il Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua nel terziario, al quale aderiscono oltre 113 mila datori di lavoro, con più di 1.250.000 dipendenti, e che sin qui ha erogato risorse per complessivi 446 milioni di euro. Sin dagli esordi, il Fondo For.Te., in considerazione delle «caratteristiche strutturali» dei settori di riferimento, ha finanziato anche interventi formativi destinati ai «lavoratori stagionali», precisando esplicitamente che rientrano in tale categoria anche «i lavoratori in possesso dei requisiti per esercitare il diritto di precedenza e i lavoratori assunti con contratto a termine a fronte di intensificazione stagionale e/o

ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale»⁽³¹⁾. Per tal via, i lavoratori stagionali sono stati ammessi a fruire degli interventi di formazione continua anche durante il periodo di non occupazione, a condizione che nell'ambito dei 12 mesi precedenti alla presentazione del piano formativo abbiano lavorato alle dipendenze di imprese iscritte al Fondo e ferme restando le regole generali in materia di co-finanziamento privato.

La novità non è stata di poco conto, in quanto sino ad allora gli interventi di formazione continua venivano pressoché esclusivamente indirizzati ai lavoratori occupati (in senso stretto) o in Cassa Integrazione, mentre gli strumenti rivolti ai lavoratori disoccupati tendevano (e tutt'oggi tendono) a privilegiare, spesso in modo esclusivo, i disoccupati di lunga durata o i giovani in cerca di prima occupazione. Il lavoratore stagionale, che a causa della propria condizione occupazionale non completamente stabile avrebbe bisogno più di altri di mantenere le proprie competenze, rimaneva bloccato in mezzo ad un guado paradossale:

- da occupato, quando avrebbe potuto accedere agli interventi per la formazione continua, l'intensità lavorativa che connota il periodo di alta stagione gli impediva di distogliere la propria attenzione dal processo produttivo;
- da disoccupato, durante il periodo di bassa stagione, quando avrebbe potuto più facilmente investire il proprio tempo in attività formative, non godeva di titoli sufficienti per essere ammesso tra i soggetti svantaggiati destinatari degli interventi finanziati dal Fondo sociale e da strumenti simili. Per non dire poi delle difficoltà connesse alla fruibilità di un'offerta formativa che non sempre viene configurata tenendo conto delle esigenze logistiche espresse da lavoratori occupati in piccole e medie imprese, che devono erogare il servizio alla clientela in tempo reale, per 24 ore al giorno.

Tale opportunità è stata ribadita anche in occasione dei successivi avvisi pubblicati dal Fondo For.Te.⁽³²⁾, ed è stata da ultimo ulteriormente consolidata qualificando come prioritarie le azioni finalizzate alla competitività di impresa e allo sviluppo delle competenze dei lavoratori, con particolare riferimento ad alcuni ambiti, tra i quali è compreso il «prolungamento dei periodi stagionali di attività nei settori tradizionalmente interessati da tale fenomeno»⁽³³⁾. Inoltre, avvalendosi dell'agilità di manovra consentita dalle recenti disposizioni anti-crisi

⁽³⁴⁾, il Fondo ha esonerato dall'obbligo di co-finanziamento privato i lavoratori stagionali interessati dalle suddette iniziative⁽³⁵⁾. Questo filone di attività potrà ora essere ulteriormente sviluppato anche in relazione agli apprendisti stagionali, in attuazione di quanto previsto dalla lett. e del comma 1 dell'art. 2 del TU, che consente esplicitamente di «finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni».

Non può essere dimenticato, al riguardo, il fatto che gli apprendisti non siano soggetti all'assicurazione contro la disoccupazione involontaria e che, pertanto, l'Inps non versi ai Fondi interprofessionali nessuna risorsa specificamente dedicata al finanziamento della formazione degli apprendisti⁽³⁶⁾. Il confronto che il TU prevede tra i Fondi e le Regioni non potrà non tener conto di tale circostanza.

Alessandro Massimo Nucara
Vicedirettore di Federalberghi

Angelo Giuseppe Candido
Capo Servizio sindacale Federalberghi

Note

* Il presente articolo è pubblicato anche in *www.adapt.it*, area *Pubblicazioni*, Working Paper Adapt, 2011, n. 122.

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

⁽²⁾ Intesa sancita in Conferenza Stato-Regioni nella riunione del 7 luglio 2011.

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

⁽⁴⁾ Per una disamina delle soluzioni adottate nel settore turismo, si veda A.G. CANDIDO, G. LAZZARELLI, A.M. NUCARA, A.G. SERRA, G. ZABBATINO, *L'apprendistato nel settore turismo*, ISTA, Roma, 2006-2010, in *www.federalberghi.it*, area *Comunicazione*, sezione *Le guide degli alberghi*.

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

⁽⁶⁾ Ad esempio, si veda quanto esposto oltre in merito al fatto che gli apprendisti stagionali del settore turismo beneficino del diritto di precedenza nella riassunzione alle medesime

condizioni che il d.lgs. n. 368/2001 prevede per i lavoratori qualificati assunti a tempo determinato per la stagione; si consideri anche l'obbligo di forma scritta del contratto, che ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 è previsto per i contratti a tempo determinato e che l'art. 2 del TU detta – sia pur con modalità diverse – anche per i contratti di apprendistato.

(⁷) Tutti i dati citati sono relativi all'anno 2008; per maggiori informazioni in merito all'occupazione dipendente del settore turismo, si veda FEDERALBERGHI, FIPE, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore Turismo. II Rapporto (anni 2007-2008-2009)*, in www.federalberghi.it, area *Comunicazione*, sezione *Rapporti e indagini*.

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

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

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

(¹¹) Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 1° agosto 2002, n. 42.

(¹²) Circolare Inps 25 luglio 2003, n. 136.

(¹³) Art. 78 Ccnl Turismo 19 luglio 2003.

(¹⁴) Art. 81 Ccnl Turismo 19 luglio 2003.

(¹⁵) Avviso comune stipulato il 12 giugno 2008 da Federalberghi, FIPE, Faita, Fiavet, Federreti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, in attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla l. n. 247/2007.

(¹⁶) Ex art. 5, comma 4-bis, d.lgs. n. 368/2001.

(¹⁷) Nota del Ministero del lavoro 16 febbraio 1998, prot. n. 5/25509/70/APPR.

(¹⁸) Le informazioni fornite dalla banca dati sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro ci dicono che solo una minoranza dei rapporti di apprendistato raggiunge la durata teoricamente prevista dai contratti collettivi. Su un totale di 513.471 cessazioni rilevate in tutti i settori produttivi nel periodo gennaio 2008-settembre 2009, l'85,8% (440.379) è avvenuto prima del termine previsto dal rapporto di lavoro. Le risoluzioni avvengono soprattutto entro i primi 3 mesi dall'attivazione, mentre quelle oltre 12 mesi rappresentano il 20% delle cessazioni prima del termine. Se in futuro tale trend risulterà confermato, è possibile che cali l'interesse nei confronti dell'ipotesi di elevare la durata massima dell'apprendistato. Potrebbe inoltre risultare messa alla prova la portata della lett. l del comma 1 dell'art. 2 del TU che, nello stabilire il «divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo», non formula indicazioni esplicite in merito alla sanzione applicabile al lavoratore che receda *ante tempus* in assenza di giusta causa o giustificato motivo: è tenuto ad un risarcimento pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate sino al termine del periodo di formazione? (Sarebbe una sanzione tipica da contratto a termine, ma l'art. 1 qualifica il rapporto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato). Oppure è tenuto ad un risarcimento pari alle retribuzioni che gli sarebbero spettate sino al termine del periodo di preavviso? (Sarebbe una sanzione tipica da contratto a tempo indeterminato, ma l'art. 2 ammette il recesso con preavviso solo al termine del periodo di formazione). A bene vedere, lo stesso concetto di giustificato motivo applicato alle dimissioni, non essendo tipizzato, potrebbe dar luogo a più di un'incertezza interpretativa.

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

(²⁰) Art. 49, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 23, comma 1, d.l. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, nella l. n. 133/2008.

(²¹) Considerato che il TU ha abrogato la l. n. 25/1955, nulla vieta alle parti di applicare il medesimo principio anche in presenza di interruzioni superiori ad un anno.

(²²) Titolo IV, Capo I, Ccnl Turismo 27 luglio 2007.

(²³) Ad esempio, in una località balneare caratterizzata da una stagionalità estiva concentrata su luglio ed agosto, se le parti sociali non avessero introdotto il limite dei 48 mesi di calendario, sarebbero necessari almeno 18 anni per il conseguimento di una qualifica per la quale sono previsti 36 mesi di apprendistato. Il problema ovviamente ha una rilevanza minore nelle località in cui la stagione ha una durata più consistente o diversamente articolata (ad esempio nelle località di

montagna che sono attive sia durante il periodo estivo sia durante il periodo invernale, o nelle località marine e termali che hanno potuto diversificare l'offerta rivolgendosi anche ad altri mercati quali quello fieristico, congressuale, ecc.).

⁽²⁴⁾ C. Cost. 10 maggio 2010, n. 176.

⁽²⁵⁾ La disciplina legale del diritto di precedenza nelle assunzioni stagionali è contenuta nel comma 4-*quinquies* dell'art. 5 del d.lgs. n. 368/2001. Tale disposizione prevede che il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. L'art. 81 del Ccnl Turismo 19 luglio 2003, che reca la disciplina contrattuale del diritto di precedenza, riconosce tale diritto – con riferimento alla riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica – ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di stagionalità e per intensificazioni dell'attività lavorativa in particolari periodi dell'anno. Il diritto di precedenza disciplinato dal Ccnl Turismo si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e deve essere esercitato per iscritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale rinuncia al diritto di precedenza deve essere comunicata entro 30 giorni dalla suddetta comunicazione. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

⁽²⁶⁾ Titolo IV, Capo I, Ccnl Turismo 20 febbraio 2010.

⁽²⁷⁾ La lett. *i* del comma 1 dell'art. 2 del TU affida ai contratti collettivi la possibilità di definire modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato. Tale impianto è già presente in alcuni contratti collettivi, tra cui il Ccnl Turismo 20 febbraio 2010.

⁽²⁸⁾ M. TIRABOSCHI, *Patto tra regioni e parti sociali*, in *Il Sole 24 Ore*, 11 giugno 2010, www.ilsole24ore.com.

⁽²⁹⁾ Applicando tale principio si avrebbe, ad esempio, un impegno formativo massimo pari a 60 ore complessive nel caso in cui la componente formativa del contratto di apprendistato abbia una durata di 18 mesi.

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

⁽³¹⁾ Avviso del Fondo For.Te. 15 novembre 2004, n. 1, punto 6.

⁽³²⁾ Avviso del Fondo For.Te. 27 marzo 2006, n. 1, punto 5.2; avviso 18 giugno 2007, n. 1, punto 5; avviso 29 gennaio 2009, n. 1, punto 5; avviso 28 settembre 2010, n. 2, punto 6.

⁽³³⁾ Avviso del Fondo For.Te. 28 settembre 2010, n. 2, punto 4.1.

⁽³⁴⁾ Art. 19, comma 7, l. n. 2/2009.

⁽³⁵⁾ Avviso del Fondo For.Te. 28 settembre 2010, n. 2, punto 6.

⁽³⁶⁾ I Fondi paritetici interprofessionali sono finanziati dai datori di lavoro. L'adesione, che ha carattere facoltativo, comporta una delega all'Inps affinché trasferisca al Fondo

prescelto da ciascuna azienda una quota parte del contributo per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria. Se il datore di lavoro non aderisce a nessun fondo, resta fermo l'obbligo di versare all'Inps tale quota, che è pari allo 0,3% del monte salari.