



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**DIRITTO DEL LAVORO NEL SETTORE  
DEL TURISMO  
LABOR LAW IN THE TOURISM SECTOR**

Relatore:

Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Loris Onofri

1089825

Anno Accademico 2021/2022

## Indice

Introduzione .....	2
LE FONTI DEL DIRITTO DEL TURISMO .....	3
1.1 IL TURISMO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA.....	5
1.2 TURISMO E PRINCIPI EUROPEI: IL TRATTATO DI LISBONA.....	7
I CONTRATTI DI LAVORO NEL SETTORE DEL TURISMO .....	11
2.1 L'OCCUPAZIONE NEL TURISMO: I DATI NAZIONALI.....	11
2.2 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NEL SETTORE DEL TURISMO....	13
2.2.1 L'apprendistato .....	15
2.2.2 Il contratto a termine.....	24
2.2.3 Il lavoro intermittente .....	26
LE TUTELE DEI LAVORATORI NEL SETTORE DEL TURISMO.....	29
CONCLUSIONE .....	35
BIBLIOGRAFIA .....	37
RINGRAZIAMENTI.....	38

## **Introduzione**

Le singolari caratteristiche del nostro territorio assieme al suo bagaglio storico e culturale, rendono il turismo un'importante voce dell'economia nazionale.

Con il termine diritto del turismo si intende l'espressione convenzionale con la quale si vuole enucleare un insieme di norme giuridiche finalizzato a regolamentare questo complesso settore economico<sup>1</sup>. Il turismo per sua natura è un fenomeno metodico, in quanto tende a coinvolgere trasversalmente l'economia del territorio in cui opera. Per queste ragioni il fenomeno del turismo deve essere opportunatamente gestito al fine di generare valore in modo durevole; infatti, non è necessariamente capace di produrre risultati apprezzabili nel medio-lungo periodo, ma può anzi, impoverire il territorio, compromettere la qualità dell'ambiente o addirittura modificare l'equilibrio sociale e culturale. Proprio per questo è importante che venga sviluppata una politica turistico-territoriale, intesa come l'insieme di leggi, regole, linee guida, direttive, obiettivi di promozione e sviluppo che definiscano un quadro di riferimento all'interno del quale vengano assunte le decisioni individuali e collettive attinenti alle attività che si svolgono quotidianamente all'interno di una località.

---

<sup>1</sup> Santagata R., "*Diritto del Turismo*", 4 ed., Torino, UTET giuridica, 2018, p.2

## Capitolo 1

### **LE FONTI DEL DIRITTO DEL TURISMO**

Le fonti del diritto in materia di turismo possono raggrupparsi principalmente in cinque autorità che sono in grado di emanare norme relative al turismo;

- stato;
- regioni;
- enti locali;
- diritto internazionale;
- unione europea.

Il meccanismo di regolamento per quanto riguarda la promozione del turismo, la vigilanza ed il controllo ha subito un lento e travagliato processo, che ha portato prima all'introduzione del cosiddetto codice di settore o codice del turismo; poi varato definitivamente con il decreto legislativo 79/2011, per promuovere il mercato del turismo e rafforzare la tutela del consumatore, fissando punti di riferimento univoci al fine di uno stabile coordinamento tra Stato e Regioni. Tentativo parzialmente abbandonato in quanto la Corte costituzionale, ha dichiarato incostituzionale quasi tutte le disposizioni del codice.

Con la legge di revisione costituzionale 3/2001, turismo ed impresa alberghiera non sono più menzionate nella costituzione fra le materie di legislazione concorrente per le quali spetta alle Regioni la potestà legislativa, tranne per quei principi fondamentali, che sono di legislazione esclusiva dello Stato. In altre parole: prima del 2001, le Regioni a statuto ordinario potevano legiferare in materia di turismo rispettando i limiti previsti dalle leggi statali. Oggi queste Regioni possono emanare leggi nel settore in questione anche contrastanti con specifiche previsioni contenute nella legislazione statale. Da quello che evince dal contenuto delle singole leggi regionali si deduce che le Regioni conducono funzioni di programmazione, indirizzo e coordinamento ed amministrazione attiva nel settore del turismo. In quest'ambito rientrano, ad esempio, il monitoraggio delle tecniche di incentivazione e commercializzazione delle risorse turistiche, alla riqualificazione delle infrastrutture, le iniziative per la promozione turistica dell'immagine unitaria della Regione in Italia e all'estero, la raccolta, elaborazione e diffusione dei dati relativi alla domanda ed all'offerta turistica.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Santagata R., *"Diritto del Turismo"*, 4 ed., Torino, UTET giuridica, 2018, p.3

## **1.1 IL TURISMO NELLA COSTITUZIONE ITALIANA**

Sin dalla prima formulazione della costituzione del 1948 il turismo è stato presente all'interno della legislazione dello Stato italiano come settore socioeconomico da tutelare.

Le principali norme alla base del diritto del turismo scaturiscono dal testo originario dell'art.117 Cost. il quale tratta esplicitamente «turismo ed industria alberghiera» fra le materie di competenza legislativa regionale. L'articolo sanciva che qualsiasi Regione a statuto ordinario poteva emanare norme legislative in materia di turismo ed industria alberghiera purché queste non siano in contrasto con l'interesse nazionale e con quello delle altre Regioni.

In particolare, alcune delle materie in questione riguardavano l'urbanistica, fiere e mercati, turismo ed industria alberghiera.

Dopo la riforma costituzionale del 2001 non viene più trattato il turismo in maniera specifica all'interno della costituzione, in quanto competenza esclusiva residuale Regionale. Tale specificazione non interessa le Regioni a statuto speciale, le quali dispongono di competenza legislativa regionale piena.

Ad oggi, trattando del turismo non si fa più riferimento ad un unico articolo della costituzione ma ci si riferisce ad una pluralità di articoli, i quali vanno a definire i corretti comportamenti da adottare nell'ambito sociale, culturale ed economico nel nostro paese, al fine di promuovere e salvaguardare questo importante settore.

Il turismo è visto come un fenomeno complesso che trova piena applicazione grazie ai numerosi articoli che trattano le componenti di quest'ultimo; esso trova implicitamente sede nell'art.41 Cost. il quale tratta il turismo come attività economica e nello specifico sancisce la libertà di iniziativa economica privata che risiede per esempio nelle attività ricettive turistiche, alberghiere, extralberghiere, agenzie di viaggio e imprese di trasporto. Altri articoli che possono essere applicati al turismo per delinearne risiedono nell'art.16 Cost. il quale garantisce la libertà di circolazione all'interno del paese dove nello specifico ci si rivolge ai turisti e, infine, l'art. 9 comma 2 Cost. rivolto alla tutela e valorizzazione dei beni culturali ed ambientali, nonché il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione.

A sostegno degli articoli presenti all'interno della costituzione sono stati emanati nel corso degli anni ulteriori decreti al fine di salvaguardare ulteriormente il patrimonio culturale. Un esempio è dato dalla sentenza n.96 del 2012, la quale impone il divieto di nuove edificazioni con l'obiettivo di eliminare il conflitto tra il valore paesaggistico e l'attività imprenditoriale.

## **1.2 TURISMO E PRINCIPI EUROPEI: IL TRATTATO DI LISBONA**

Il turismo non rappresenta soltanto un'importante fattore di sviluppo socioeconomico all'interno del territorio italiano, ma lo è su tutto il territorio europeo. Per questo motivo si è dovuto realizzare un sistema di politiche che fossero in grado di unificare le diverse comunità favorendo la reciproca conoscenza e lo scambio culturale tra i popoli, ma soprattutto, permettendo la libera circolazione delle persone, servizi, capitali e merci all'interno dell'Unione, nonché rendere possibile l'incremento del livello occupazionale. Anche in questo caso si è realizzato un lungo e complesso procedimento che ha visto la sua prima e vera manifestazione soltanto con il Trattato di Maastricht sull'Unione Europea, sottoscritto il 7 febbraio 1992, dove il turismo viene ricompreso fra i settori in cui la Comunità può adottare misure per il raggiungimento delle proprie finalità; misure che per essere applicate dovevano essere deliberate dal Consiglio all'unanimità su proposta della Commissione solo dopo aver consultato il Parlamento Europeo.<sup>3</sup> Tutto questo rese difficili l'adozione di decisioni in materia di turismo e in particolare emersero problematiche per una omogenea gestione di questo settore.

---

<sup>3</sup> Santagata R., *"Diritto del Turismo"*, 4 ed., Torino, UTET giuridica, 2018, p.19



Solo dopo il risultato negativo di due referendum sul trattato costituzionale, tenutesi nel maggio e nel giugno del 2005 si è giunti al processo che ha portato al cosiddetto Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007. L'obiettivo chiave del Trattato è quello di riformare il modo in cui operano le istituzioni dell'Unione europea e i modi con cui vengono prese le decisioni per renderle adeguate a una comunità aumentata a 28 Stati membri in seguito ai successivi allargamenti, riformando le politiche interne ed esterne.

Con tale trattato il turismo viene menzionato esplicitamente tra i settori nei quali l'Unione europea ha competenza per svolgere azioni intese a sostenere, coordinare e completare l'azione degli Stati membri.<sup>4</sup> Tale competenza è volta principalmente a garantire la promozione della competitività tra imprese. A partire dall'introduzione del Trattato, dunque, il Parlamento europeo si è impegnato per diverso tempo nel cercare di elaborare un programma specifico per il turismo, cercando di rilanciare un turismo moderno, competitivo e sostenibile che si basi sulla dimensione multiculturale dell'Europa, cercando di evidenziare l'impatto significativo di tale settore nell'occupazione. Dopo un primo tentativo non andato a buon fine nel 2014, il 29 ottobre 2015 il Parlamento ha approvato una risoluzione su nuove sfide e strategie per la promozione del turismo in Europa. In particolare, si parla di digitalizzazione dei canali di distribuzione, dello sviluppo

---

<sup>4</sup> Santagata R., "*Diritto del Turismo*", 4 ed., Torino, UTET giuridica, 2018, p.22

dell'economia e della necessità di attrarre e trattenere il personale qualificato.<sup>5</sup> Tale obiettivo è riconducibile alla strategia economica dell'Unione denominata "Europa 2020", un piano d'azione per il periodo 2014-2020 articolato in 21 azioni riconducibili però a quattro assi principali, che formano la struttura del nuovo programma d'azione per il rilancio del turismo per cui la Commissione intende attuare con la partecipazione e collaborazione degli Stati membri. I quattro assi sono:

1. stimolare la competitività del settore turistico in Europa;
2. promuovere lo sviluppo di un turismo sostenibile, responsabile e di qualità;
3. consolidare l'immagine e la visibilità dell'Europa come insieme di destinazioni sostenibili;
4. massimizzare il potenziale delle politiche e degli strumenti finanziari dell'Unione europea per lo sviluppo del turismo.

Tra le principali novità introdotte da parte della Commissione europea è importante ricordare il Passaporto europeo delle competenze per la ricettività, strumento ideato per agevolare la presa di contatto tra le persone in cerca di occupazione e i datori di lavoro nel settore turistico e dell'ospitalità in Europa.

---

<sup>5</sup> Davide Pernice e Ariane Debyser (05/2021), "Turismo", articolo pubblicato su: "Note tematiche sull'Unione europea", <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/126/tourism>

Con tale strumento i lavoratori possono registrare in un formato di facile accesso tutte le abilità e competenze acquisite durante il loro percorso lavorativo e quello di istruzione, nonché di formazione. Il Passaporto integra il tradizionale Curriculum Vitae, consentendo ai datori di lavoro di superare le barriere linguistiche e di trovare lavoratori qualificati idonei a ricoprire il ruolo che stanno cercando; infatti, i candidati possono essere certi che i datori di lavoro comprenderanno esattamente le mansioni svolte e gli insegnamenti acquisiti nel corso delle precedenti esperienze di lavoro o formazione. Il Passaporto delle competenze nel settore del turismo rappresenta, pertanto, la versione moderna della lettera di presentazione con la particolarità di essere decisamente più semplice, di più facile comprensibilità e di utilizzo più ampio.

## Capitolo 2

### **I CONTRATTI DI LAVORO NEL SETTORE DEL TURISMO**

#### **2.1 L'OCCUPAZIONE NEL TURISMO: I DATI NAZIONALI**

L'Italia è senz'altro il Paese in cui il turismo rappresenta un settore fondamentale per la crescita e lo sviluppo economico con enormi potenzialità in campo occupazionale, tanto che secondo l'Eurispes (l'istituto di ricerca degli italiani), l'incidenza del Pil nazionale è di circa il 10% e l'occupazione in tale settore conta quasi 1 milione di posti di lavoro, ovvero il 5% dell'occupazione nazionale. Per quanto riguarda il turismo all'interno dei confini nazionali, nel 2019 solo Francia e Spagna avevano registrato in Europa un maggior numero di presenze dell'Italia. Per presenze si intende il numero delle notti trascorse negli esercizi ricettivi. Nel 2019, il turismo italiano aveva segnato il proprio record storico, registrando 436,74 milioni di presenze e 131,38 milioni di turisti. Questo notevole incremento è stato sicuramente reso possibile grazie ai numerosi siti riconosciuti patrimonio dell'umanità dall'UNESCO, attualmente 1121, presentandosi dunque come il Paese con maggiori siti riconosciuti patrimoni dell'UNESCO insieme alla Cina.

Il turismo presenta una struttura produttiva che è caratterizzata principalmente da imprese di piccole dimensioni con un numero di dipendenti che, in media, è pari a 5,7 unità, senza considerare il lavoro prestato direttamente dai titolari e dai collaboratori familiari che rappresenta almeno un terzo della quota complessiva dell'input di lavoro nel settore.<sup>6</sup> È inoltre influenzata da un'altra variabile, ovvero quella della stagionalità, i cui effetti sulla dinamica dell'occupazione sono molto importanti. Di norma tra il periodo di bassa stagione, ovvero da novembre a marzo e quello di alta stagione, da giugno a settembre, si registra una differenza media dell'occupazione quantificabile in oltre 273 mila unità.

Tutti questi dati potevano essere considerati validi fino alla seconda metà del 2019, dopo che la pandemia da Covid-19 ha messo a dura prova l'intero settore e non solo. Quello che ad oggi è interessante andare ad analizzare è come questo settore sia stato fortemente colpito a causa della pandemia, infatti, da come emerge dagli ultimi dati ISTAT relativi all'occupazione, questo settore ha subito una forte inversione di tendenza a causa della Pandemia da Covid-19, -57,6% sul numero degli arrivi e -52,3% sul numero di notti trascorse, portando di conseguenza ad una drastica riduzione dei lavoratori stagionali ed un aumento del ricorso alle casse integrazioni. L'osservatorio sul mercato del lavoro nel settore

---

<sup>6</sup> Federalberghi in collaborazione con ebnt (ente bilaterale nazionale del turismo), (2021), "Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore del turismo", XIII rapporto, [www.federalberghi.it](http://www.federalberghi.it)

del turismo, realizzato da Federalberghi in collaborazione con Fipe e con l'ente bilaterale nazionale del turismo, fornisce un prospetto dell'occupazione attraverso l'analisi dei dati emergente dagli archivi sul lavoro dipendente dell'Inps relativi al 2020.

## **2.2 LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NEL SETTORE DEL TURISMO**

I lavoratori che operano nel settore del turismo non dispongono di tipologie contrattuali differenti dal resto dei lavoratori e per tanto non vengono formulate categorie separate ad essi dedicate, ma anzi, come per tutte le altre categorie di lavoratori i datori di lavoro sono tenuti a rispettare le norme del diritto del lavoro nella loro totalità, applicando quelle che sono le giuste prevenzioni e tutele. Come già accennato precedentemente, il settore del turismo è caratterizzato da alcuni eventi che possono modificare il naturale svolgimento delle attività, primo di tutti, la stagionalità. Proprio per sopperire a queste attività discontinue il datore di lavoro che integra il proprio organico farà ricorso a determinate tipologie contrattuali, pensate proprio per organizzare l'attività produttiva che si svolge in particolari periodi dell'anno o che nel corso dello stesso prevede un'intensificazione della produzione. Le principali tipologie che vengono adottate in questo settore sono tre: il contratto a tempo determinato, quello di apprendistato e quello a chiamata. Tuttavia, vi sono alcune attività turistiche e in particolare i loro lavoratori, che vengono regolati da uno specifico Contratto Collettivo

Nazionale del lavoro (CCNL). Tale contratto disciplina alcuni aspetti specifici del lavoro da compiere, come ad esempio: l'orario di lavoro, i trattamenti salariali, i contratti a termine e il Tfr. Il contratto si applica in modo specifico ad alcune particolari imprese come:

- Alberghi, hotel, pensioni e strutture che si occupano dell'ospitalità del turista;
- Insediamenti balneari;
- Rifugi alpini;
- Pubblici esercizi;
- Imprese di viaggi e turismi;
- Campeggi e villaggi.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> "CCNL settore turismo", Formazione turismo.it, <https://www.lavorareturismo.it/ccnl-turismo-alberghi-pubblici-esercizi/>

### **2.2.1 L'apprendistato**

Il contratto di apprendistato è un particolare tipo di contratto di lavoro a tempo indeterminato che è possibile ritrovare anche all'interno del settore del turismo, con particolare attenzione verso i giovani. Questo contratto nasce infatti come un'agevolazione per tutti quei giovani ragazzi che vogliono intraprendere una prima esperienza lavorativa cercando di consolidare quelle che sono le competenze e le conoscenze acquisite durante il loro percorso di studi, ma non solo, si vogliono anche fornire conoscenze tecniche e professionali al fine di garantire una crescita all'interno del mondo del lavoro. L'apprendistato nasce e viene disciplinato dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81 con lo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e viene suddiviso in tre tipologie:

- 1) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- 2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- 3) Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Quello che principalmente distingue queste tre diverse tipologie di apprendistato è la fascia di età a cui essi si riferiscono, infatti questi contratti sono stati pensati per andare a coprire quella fascia di giovani che vuole andare ad affiancare la formazione al lavoro e viceversa. Vi sono alcuni elementi comuni a tutte e tre le tipologie contrattuali, in particolare per quanto concerne la struttura del contratto, che deve essere redatto in forma scritta, di durata minima non inferiore ai sei mesi



e le ipotesi di cessazione del rapporto con le relative conseguenze. A queste disposizioni se ne aggiungo altre che sorgono in capo al datore di lavoro, il quale adottando un comportamento diligente avrà l'obbligo di individuare un tutor o un referente aziendale che dovrà andare a monitorare la progressiva formazione del lavoratore con la contestuale registrazione di quest'ultima nel libretto formativo del cittadino. Altra importante caratteristica di questo tipo di contratto sta nell'agevolazione fiscale ed economica per le aziende; è infatti prevista un'aliquota agevolata a seconda che l'azienda abbia più o meno di nove dipendenti per tutta la durata del contratto. Inoltre, è possibile inquadrare la figura del lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello di cui è finalizzato l'apprendistato.

### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rivolto ai ragazzi con età compresa tra i 15 e 25 anni, i quali devono ancora concludere il periodo in cui hanno il diritto-dovere di istruzione. Tale contratto ha una durata massima di tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale, nonché di durata pari al percorso di studi e una durata minima che non può essere inferiore ai 6 mesi. Il contratto prevede una formazione di 1000 ore annue, le quali vengono ripartite in due attività distinte, un'attività esterna con durata di 500 ore per i primi tre anni e di 400 ore per il quarto anno, e un'attività interna che prevede allo stesso modo

una durata di 500 ore per i primi tre anni ma 600 per l'ultimo. L'organizzazione didattica e professionale dei percorsi formativi viene disciplinata e concordata sia dall'istituzione formativa sia dal datore di lavoro, i quali sono i diretti rappresentanti rispettivamente dall'attività esterna e di quella interna. Le due formazioni si integrano al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati di apprendimento precedentemente concordati, elemento essenziale del contratto, in quanto il mancato raggiungimento della qualifica da parte del lavoratore può costituire motivo di licenziamento.

Per quanto concerne il mercato del turismo il contratto di apprendistato in questione può essere applicato facendo riferimento all'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n 167, il quale dà la possibilità di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato. Questa soluzione permette così ai ragazzi di conciliare l'attività didattica a quella lavorativa magari concentrandosi su quest'ultima soprattutto durante il periodo estivo in quelle attività caratterizzate dalla stagionalità, sentendo meno il peso dello studio.

Qui di seguito vi è una rappresentazione schematica delle principali attività che vengono svolte all'interno del settore del turismo alle quali è possibile applicare il suddetto apprendistato;

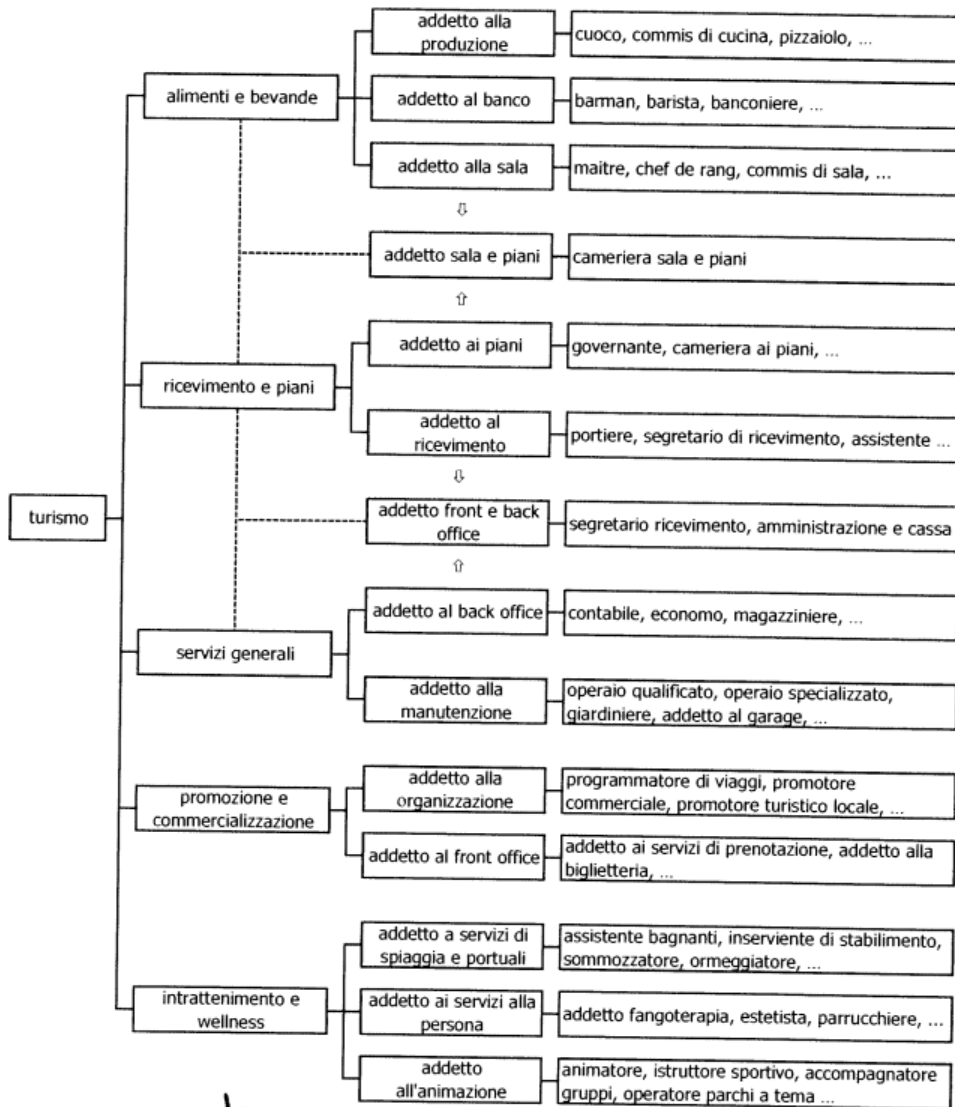


Figura 1 Fonte: D.lgs 14 settembre 2011, n.167, accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del turismo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, p.10, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Documents/turismo-assoturismo.pdf> .

### **Apprendistato professionalizzante o contratti di mestiere**

La seconda tipologia di contratto di apprendistato, anche detto contratto di secondo livello, è quello professionalizzante, ed è rivolto ai giovani nella fascia di età compresa tra i 18 e 29 anni. Questa tipologia di contratto è finalizzata al raggiungimento di una qualifica professionale mediante una formazione sul posto di lavoro. Anche in questo caso il lavoratore sarà affiancato all'interno dell'azienda da un tutor che avrà il compito di aiutare il lavoratore ad acquisire le competenze necessarie in uno specifico ambito o settore professionale. Questa tipologia contrattuale prevede una durata minima di sei mesi e una durata massima di tre anni che può estendersi a cinque nel caso in cui la formazione svolta è di tipo artigianale, come ad esempio le figure di pasticciere e gelataio, figure sempre più richieste che possiamo ritrovare comunemente anche nel settore del turismo. Il percorso formativo dell'apprendista è determinato dal tipo di qualifica e dal livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato. Di norma la durata del percorso per l'acquisizione delle competenze necessarie è di 120 ore che possono però variare in base al titolo di studio posseduto dagli apprendisti, in particolare:

- 120 ore nel triennio per coloro che possiedono solo la licenza media o nessuna licenza;
- 80 ore nel triennio per coloro che già possiedono un attestato di qualifica o un diploma d'istruzione;

- 40 ore nel triennio per coloro che possiedono un titolo di laurea.

Lo svolgimento della formazione può avvenire secondo diverse modalità; in aula, sul posto di lavoro oppure mediante formazione a distanza.

Qui di seguito viene riportata una tabella contenente le figure professionali più note all'interno del mondo turistico, con le relative ore di formazione necessarie al fine di ottenere la suddetta qualifica secondo quelle che sono le disposizioni dettate dal CCNL Turismo;

Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Livello finale	Durata totale mesi	Ore di formazione PROFESSIONALIZZANTE	Ore di formazione di BASE E TRASVERSALE	Ore COMPLESSIVE di formazione
Capo cuoco, capo laboratorio gelateria/pasticceria, capo barista/capo barman/ primo barman, capo banconiere di pasticceria	II	48	320 (80 ANNUE)*	120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (cd. licenza media) o privi di titolo di studio	440
				80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione	400
				40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titolo di livello terziario	360
Cuoco unico, primo pasticciere, coordinatore housekeeping villaggi turistici, primo barman, barman unico, addetto alle prenotazioni	III	48	320 (80 ANNUE)*	120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (cd. licenza media) o privi di titolo di studio	440
				80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione	400
				40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titolo di livello terziario	360
Gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita	IV	42	280 riproporzionato (70 ANNUE)*	120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (cd. licenza media) o privi di titolo di studio	400
				80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione	360
				40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titolo di livello terziario	320

Figura 2 Fonte: Ente bilaterale del turismo provincia di lecco, apprendistato professionalizzante CCNL turismo, p.6,

[https://www.entibilaterali.lecco.it/turismo/modulistica/Apprendistato\\_scheda\\_ccnl\\_TURISMO.pdf](https://www.entibilaterali.lecco.it/turismo/modulistica/Apprendistato_scheda_ccnl_TURISMO.pdf)

## Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'ultima tipologia di apprendistato che troviamo è quello di alta formazione e ricerca, anche detto apprendistato di terzo livello. Questa tipologia è rivolta ai ragazzi di età compresa tra i 18 e 29 anni i quali sono alla ricerca di un'occupazione e allo stesso tempo si accingono al conseguimento di un titolo di studio universitario o di alta formazione. Anche qui vi sono gli stessi vantaggi sia per il lavoratore che per il datore di lavoro che ritroviamo nelle altre due tipologie di apprendistato. Per quanto riguarda la durata essa va da un minimo di 6 mesi ad un massimo che può variare a seconda della tipologia di titolo che si sta conseguendo, infatti:

- Durata 2 anni per master biennale;
- Durata 3 anni per laurea triennale;
- Per il praticantato la durata massima è definita in base al momento in cui si ottiene l'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

La tipologia contrattuale in questione può giocare un ruolo fondamentale per coloro che vogliono ottenere una qualifica professionale nel settore del turismo e non solo, accompagnando allo stesso tempo la formazione necessaria ad acquisire le competenze per ricoprire un determinato ruolo. Ad oggi vi sono molte figure all'interno del settore del turismo che richiedono specifiche competenze soprattutto nell'ambito del web e dei social media, come ad esempio:

- travel organizer: colui che costruisce il viaggio;
- pricing manager: colui che modifica le tariffe per far sì che la struttura abbia sempre il maggior numero possibile di prenotazioni;
- social media manager: colui che elabora i piani di comunicazione su social al fine di attrarre più clientela possibile;
- promotore del turismo sostenibile: colui che funge da guida ambientale e che propone attività e strutture che siano il più possibile green, ovvero rispettose verso l'ambiente.

Tali figure risultano ormai indispensabili al fine di andare a captare le sempre più innovative e stravaganti esigenze derivanti dal mercato della domanda. Gli operatori devono essere dunque muniti di competenze trasversali che possono essere sia di carattere umanistico, culturale, economico e urbanistico, al fine di fornire alla clientela un'offerta turistica adeguata, effettuando un'analisi dettagliata del territorio di interesse.



### **2.2.2 Il contratto a termine**

Il contratto di lavoro a termine o a tempo determinato è la tipologia più diffusa di contratto di lavoro adottata dai datori di lavoro nel settore del turismo, perfetta per compensare quelle esigenze organizzative e produttive che non richiedono l'impegno di lavoratori stabili. Il contratto prevede una durata stabilita, un termine, per una durata massima di 12 mesi, il quale può essere estesa a 24 solo in caso di particolari situazioni di necessità come per sostituzione di altri dipendenti o per esigenze connesse ad incrementi non prevedibili dell'attività ordinaria. Nel caso in cui il contratto prosegua per un periodo superiore ai 12 mesi senza nessun tipo di interruzione, il contratto si trasforma automaticamente in un contratto a tempo indeterminato. La tipologia contrattuale prevede alcune caratteristiche che sono fondamentali al fine dell'esistenza del contratto stesso, una in particolare è la forma scritta, ma soprattutto l'apposizione del termine, che deve risultare da atto scritto, in mancanza del quale il contratto viene considerato a tempo indeterminato. Fino all'entrata in vigore del D.lgs 34/2014 al fine della validità del contratto era necessario anche che il datore di lavoro esponesse in modo chiaro quali fossero le ragioni per le quali voleva fare ricorso al contratto a tempo determinato e dunque le cause che ne giustificavano l'assunzione. Il decreto ha perciò abolito la necessità di una causale per l'adozione del contratto a termine, fatta ad eccezione per i contratti a termine di tipo stagionale, dove il datore dispone ancora l'obbligo di provare che il dipendente andrà a prestare la sua

collaborazione all'interno dell'azienda per un periodo specifico dell'anno o durante un'intensificazione dell'attività produttiva.

Per quanto riguarda le attività stagionali, vi sono alcune deroghe all'ordinaria disciplina sui contratti a termine secondo quanto sancito dall'art.21, 2° comma, e 23, 2° comma, d.lgs. 81/2015, volte a rendere meno rigide le condizioni contrattuali quando quest'ultimi sono sottoscritti per svolgere attività stagionale, in particolare:

- Vi è la possibilità di superare il limite di 24 mesi della durata del contratto di lavoro a tempo determinato;
- Dal punto di vista dei lavoratori, essi hanno la facoltà di esercitare il diritto di precedenza, ovvero, il lavoratore che abbia prestato la propria attività lavorativa mediante un contratto a termine per un periodo superiore a sei mesi, ha il diritto precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per mansioni di pari livello.

Vi sono infine dei limiti per quanto riguarda l'utilizzo del contratto a termine e, in particolare, essi non possono essere adottati in maniera superiore al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, non possono essere utilizzati per rimpiazzare lavoratori che si trovano in un momento di sciopero e, inoltre, non possono essere adottati da unità produttive che hanno esercitato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione.

### **2.2.3 Il lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente o comunemente chiamato anche contratto a chiamata, è un contratto subordinato che viene usato soprattutto per quanto riguarda il settore della ristorazione. In tale settore, infatti, il contratto risulta particolarmente adeguato ai datori di lavoro che vogliono rafforzare il proprio staff nei giorni di massimo afflusso dei clienti, in particolare, nei fine settimana, ma anche durante le festività come Pasqua e Natale, senza dover andare a costituire un contratto a tempo determinato che risulta sicuramente più complesso a livello amministrativo ma anche più oneroso a livello economico, questo perchè il lavoratore non disporrà di una remunerazione fissa ma verrà retribuito solo in base alle giornate effettivamente lavorate. Questa tipologia contrattuale si distingue oltre per il carattere discontinuo della prestazione di lavoro, anche dalla posizione del lavoratore, il quale si pone a disposizione del datore, rimanendo in attesa e pronto a rispondere all'eventuale chiamata di quest'ultimo. Il lavoro intermittente presenta così dei notevoli vantaggi sia per il lavoratore, il quale ha comunque di fronte una possibilità lavorativa e un percorso di carriera, sia per il datore di lavoro, che oltre al risparmio degli ingenti costi amministrativi, avrà modo di far fronte all'instabilità della domanda di mercato. Le imprese sono libere da qualsiasi vincolo nei confronti dei lavoratori, infatti, dal momento in cui il datore non necessita più della forza lavoro semplicemente non effettuerà la chiamata.

Esistono due tipologie principali di contratto a chiamata, il contratto a chiamata con disponibilità e senza disponibilità. In entrambe le tipologie vi è la possibilità da parte dei lavoratori di non rispondere alla chiamata, ma nel primo caso vi è l'obbligo di preavviso e di specificare oltre alla motivazione per cui si è assenti anche il tempo per cui si è irraggiungibili. I lavoratori con un contratto con disponibilità e dunque per coloro che si impegnano a rispondere alla chiamata, viene riconosciuta anche un'indennità di disponibilità, corrispondente al 20% della retribuzione; ovviamente tale indennità non verrà percepita nel momento in cui si rifiuta la chiamata.

Per quanto riguarda la durata del contratto è bene sottolineare che il contratto a chiamata prevede di norma anche un limite temporale, infatti non è possibile procedere con questa tipologia ad oltranza, ma si prevede un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, limite che però non sussiste per quanto riguarda i contratti nel settore del turismo. Vi sono anche alcune casistiche in cui non è possibile utilizzare il contratto intermittente, e in particolare;

- non può essere stipulato per sostituire o coprire in modo permanente uno o più lavoratori in sciopero;
- non può essere stipulato se l'azienda a cui il lavoratore si rivolge ha eseguito nell'arco degli ultimi sei mesi una riduzione dell'orario di lavoro per i suoi dipendenti;

- non può essere stipulato nemmeno nel caso in cui l'azienda non abbia effettuato le apposite valutazioni in merito alla sicurezza sul posto di lavoro.

Infine, è possibile ritrovare all'interno di questa tipologia contrattuale, una sotto tipologia che sono i contratti week-end. Questi contratti vengono regolati dal CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro) e sono delle tipologie particolari di contratto parziale, il quale è stato pensato per fronteggiare i picchi di afflusso durante i fine settimana. Tali contratti sono molto frequenti nel settore del turismo ma presentano due limiti fondamentali per quanto riguarda le categorie di lavoratori a cui esso si riferisce. Quest'ultimo può essere utilizzato per assumere studenti che abbiano compiuto i sedici anni di età e i percettori di forme di sostegno o integrazione al reddito. Un ulteriore vincolo lo si ritrova nella durata, questo perché i contratti week-end prevedono che i lavoratori prestino la propria opera almeno per otto ore settimanali.

## Capitolo 3

### **LE TUTELE DEI LAVORATORI NEL SETTORE DEL TURISMO**

Come ogni altra impresa, anche quella turistica deve organizzare oltre ai fattori della produzione anche l'attività dei propri dipendenti e di conseguenza anche la tutela della loro salute nei luoghi di lavoro, fattori essenziali per il successo delle attività turistiche. La chiave di tale successo è dunque della salvaguardia e prevenzione della salute nei luoghi di lavoro, risiede nella conoscenza e consapevolezza di tutti i soggetti coinvolti; non solo gli imprenditori, i quali devono rispettare il diritto del lavoro nel suo complesso, ma anche i lavoratori. L'informazione e la formazione rappresentano i presupposti per lo sviluppo di un ambiente di lavoro moderno e sicuro.

Alla base delle tutele e della prevenzione sui luoghi di lavoro vi sono una serie di decreti come: il decreto del presidente della Repubblica, 27 aprile 1955 n.547, "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro", norme che si applicano a tutte le attività nelle quali vi siano lavoratori subordinati o ad essi equiparati, e il D.lgs. del 19 marzo 1956 n.303, "Norme generali per l'igiene del lavoro". All'interno di questi decreti vi sono alcune disposizioni di carattere generale che sono valide per tutte le tipologie di attività e dunque anche per quelle turistiche, in

particolare, troviamo disposizioni generali per quanto riguardano ambienti, posti di lavoro e di passaggio. Secondo tali disposizioni si deve garantire un ambiente di lavoro che permetta il regolare svolgimento dell'attività produttiva e dunque deve essere tale per cui tutte le vie di circolazione comprese, scale, porte e portoni devono essere situate in modo tale che i pedoni o i veicoli possano utilizzarle facilmente e in piena sicurezza, ma non solo, vi sono anche disposizioni per quanto riguarda la temperatura nei locali, la pulizia, l'aerazione degli ambienti, la difesa contro le polveri e dalle sostanze nocive, nonché il corretto equilibrio tra utilizzo di luce naturale e luce artificiale nei luoghi al chiuso. Il processo normativo riguardante tale tematica ha portato ad un quadro legislativo complesso e di difficile interpretazione. Proprio per questo motivo è stato emanato un testo unico che riordinasse la materia, tramite il D.lgs. 9 aprile 2008, n.81, "Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro". Il testo riprende quello che era già stato fatto in tema di tutele, ampliando però alcuni temi importanti, sviluppandosi intorno a tre concetti fondamentali:

- l'organizzazione della sicurezza, al centro del quale vi sono i soggetti che partecipano all'attività produttiva;
- la valutazione di tutti i rischi da parte del datore di lavoro;
- il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei lavoratori riguardo tutte le decisioni dell'organizzazione sulle misure di prevenzione e protezione.

A livello nazionale il tema della sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla salute del lavoratore nasce sulla base del concetto di “rischio professionale”, infatti, si ritiene che il datore di lavoro che si avvale del lavoro altrui debba altresì sostenere i rischi che i propri lavoratori vanno incontro nello svolgimento della sua attività. Tale concezione è stata poi nel tempo ampliata, ritenendo che la funzione assicurativa non dovesse essere più solo ed esclusivamente di risarcimento del danno ma andare ad eliminare quella situazione di bisogno attraverso una solidarietà di tutta la collettività organizzata nello Stato. Così anche la stessa Costituzione mira ad una salvaguardia collettiva, attraverso l’art. 32, il quale afferma che la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo e interesse della collettività, ma anche l’art.38, che riconosce agli stessi lavoratori i mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio. Sempre sul piano nazionale, il sistema di sicurezza sociale italiano viene articolato in tre settori:

- Inps (Istituto Nazionale per la previdenza sociale): tale istituto eroga prestazioni sia di natura previdenziale sia di natura assistenziale. Le prime vengono determinate sulla base dei contributi versati, mentre le seconde prescindono dal versamento dei contributi come, ad esempio, l’assegno per il nucleo familiare e l’assegno di maternità;
- Inail (Istituto Nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro): questo istituto ha un ruolo attivo nell’ambito della tutela dei lavoratori e si



occupa quindi del regime assicurativo, il quale viene finanziato mediante i contributi versati dai datori di lavoro, garantendo protezione ai propri lavoratori in caso di infortunio, malattie professionali o morte sul lavoro.

- Servizio Sanitario Nazionale: quest'ultimo istituto garantisce i livelli minimi di assistenza sanitaria in tutto il paese.

Per quanto concerne la prevenzione e la tutela nei luoghi di lavoro nel settore del turismo, questa viene rimandata al EBNT (Ente Bilaterale Nazionale Turismo), organismo fondato nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore del turismo. Il settore del turismo in generale non è caratterizzato da un elevato livello di rischio, questo però non implica che non bisogna prestare attenzione e garantire la corretta formazione sul posto di lavoro. Essendo caratterizzato dalla stagionalità e di conseguenza la maggior parte degli operatori possiedono contratti di lavoro a tempo determinato o a chiamata, è bene che in questo settore ci si focalizzi soprattutto su quella che è la valutazione dei rischi. A tal proposito vi è uno specifico documento che è il documento di valutazione dei rischi, il quale consiste in una relazione obbligatoria di tutti quelli che sono i rischi presunti e probabili in quel determinato ambiente di lavoro e le relative misure da adottare per prevenirli. Il documento deve essere consultabile da tutti gli addetti e per questo motivo deve essere costantemente aggiornato al fine di garantire le corrette informazioni sui comportamenti da adottare, e non, in una situazione di pericolo. I lavoratori nel

turismo possono incorrere in una serie di infortuni dovuti ad esempio da una caduta, scottature, tagli con coltelli o altri strumenti, ma anche contusioni derivanti da alcune movimentazioni di carico o scarico merce. Dunque, anche per i lavoratori del settore turistico si applica l'art. 2 e 210 del T.U. n.1124/1965, secondo cui l'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata morte o un'inabilità permanente, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che implichi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.<sup>8</sup> L'assicurazione ricopre anche tutti gli infortuni accorsi durante il normale tragitto di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, il cosiddetto infortunio in itinere, salvo vi siano soste o deviazioni di tragitto non inerenti con l'attività lavorativa. Per quanto concerne la prestazione economica, l'infortunio sul lavoro viene risarcito sia da parte dei datori di lavoro sia dall'Inail, tutti i giorni sia feriali che festivi secondo alcuni parametri. Durante i primi quattro giorni l'indennità spetterà al datore di lavoro e in particolare, egli dovrà corrispondere il 100% della retribuzione per il giorno stesso in cui si è verificato l'incidente, mentre per gli ulteriori tre giorni avrà l'obbligo di corrispondere il 60% della retribuzione

---

<sup>8</sup> Angeli F., *"La sicurezza sul lavoro nel settore del turismo"*, 2 ed., Torino, Ente Bilaterale Nazionale Turismo; a cura di AGSG nelle persone di Parmenio Stroppa e Paolo Proietti, 1999, p.210

ordinaria. L'Inail inizierà a pagare l'indennità al lavoratore a partire dal quinto giorno successivo l'infortunio corrispondendo il 60% della retribuzione ordinaria per il lasso di tempo che va dal quinto al novantunesimo giorno di infortunio e dal novantunesimo giorno in poi verrà corrisposto al lavoratore il 75% della retribuzione.

## CONCLUSIONE

Questo elaborato verte su quello che è uno dei settori economici più importanti nel nostro Paese, ovvero il settore del Turismo, ma non solo, viene focalizzata inoltre l'attenzione su come questo settore venga trainato da tutti i datori e lavoratori che grazie alla prestazione delle loro forze portino avanti tutta una serie di attività imprenditoriali che sono fondamentali per l'economia Nazionale e Internazionale. Quello su cui ci si è soffermati maggiormente, è come questo settore nonostante le notevoli variazioni nei corsi degli anni, ha sempre avuto grande impatto sull'occupazione nazionale, garantendo un posto di lavoro a numerose persone, sia per coloro che ritrovano in tali attività un'occupazione fissa, sia per coloro che invece necessitano di un lavoro solo in maniera temporanea. Caratterizzato dal concetto di stagionalità, il settore del turismo risente dunque di picchi di alta e bassa stagione, i quali prevedono di conseguenza l'incremento e la diminuzione del personale di lavoro, fenomeno che, come sottolineato nell'elaborato, può essere correttamente gestito con l'utilizzo di contratti di lavoro che garantiscano un notevole grado di flessibilità. Nonostante queste peculiari caratteristiche tali lavoratori sono tutti soggetti alle regolari norme e prevenzioni per la tutela sui posti di lavoro, questo perché malgrado il loro lavoro non venga prestato in modo continuo, non giustifica una mancanza di tutela alla propria vita, concetto fondamentale

che viene ben citato anche nella nostra Costituzione. È importante infine ricordare come tale settore sia stato fortemente colpito dalla pandemia da Covid-19 a partire dai primi mesi del 2020, portando a numerose restrizioni negli spostamenti, alla cancellazione e chiusura di numerose attività appartenenti a tale settore. Tale drammatica situazione ha determinato un mutamento anche negli stili di vita delle persone, i quali dopo due anni di situazioni di emergenza hanno dovuto rivalutare le proprie priorità, limitando in maniera consistente i propri spostamenti verso le località turistiche. Da tutto questo sono scaturiti numerosi danni, sia agli imprenditori, sia agli stessi lavoratori, molti dei quali si sono trovati senza un'occupazione da un giorno all'altro.

Oggi però ci troviamo di fronte ad un principio di ripresa, la quale si spera riesca a portare a galla una soluzione a tutte quelle problematiche sorte nel corso di questi due anni in tema di salute e tutele sul posto di lavoro, ma non solo, che vi siano finalmente erogati i sussidi necessari per fronteggiare una tal simile emergenza nell'eventualità che questa si dovesse manifestare nuovamente.

## BIBLIOGRAFIA

Grisi G., Mazzamuto S., (2018), *"Diritto del turismo"*, Giappichelli, Torino, seconda edizione.

Santagata R., (2014), *"Diritto del turismo"*, UTET giuridica, Torino, terza edizione.

Franceschelli V., Morandi F., (2013) *"Manuale di diritto del turismo"*, Giappichelli, Torino, quinta edizione.

Santagata R., (2018) *"Diritto del Turismo"*, UTET giuridica, Torino, quarta edizione.

Eeva Pavy, (2021), *"Trattato di Lisbona"*, articolo pubblicato su: "Note tematiche sull'Unione europea", <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/5/il-trattato-di-lisbona>.

Davide Pernice e Ariane Debyser (2021), "Turismo", articolo pubblicato su: "Note tematiche sull'Unione europea", <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/126/tourism>.

## **RINGRAZIAMENTI**

Vorrei concludere questo elaborato dedicando una parte a tutti coloro che nel corso di questo mio percorso si sono rivelati elementi essenziali per poter affrontare le sfide che ogni giorno mi si sono poste davanti e che nonostante tutto hanno continuato sempre a credere in me.

Vorrei ringraziare innanzitutto la mia famiglia, e in particolar modo mia nonna, che grazie ai suoi preziosi consigli mi ha dato la spinta giusta per arrivare ad oggi e renderla ancora più orgogliosa di me per avere in famiglia un primo nipote laureato. Ringrazio mia mamma, che prima di tutto è per me un'amica, nella quale sono riuscito a trovare quella leggerezza nell'affrontare anche le sfide più difficili, tenendomi la mano anche quando ero certo di cadere.

A mio fratello Samuele e la sua compagna Valentina, i quali sin da subito mi hanno guidato e sostenuto in questo percorso facendomi vedere sempre il bello nelle cose e soprattutto ciò che di bello c'è in me.

Non posso non ringraziare mio padre, che nonostante il nostro rapporto leggermente sbeccato mi ha trasmesso tutto il suo voler bene e ha creduto in me in ogni mia scelta.

Infine, vorrei ringraziare i miei amici e compagni di viaggio, Alessandro, Gabriele, Giorgia. P, Giorgia. R, Lara e Elisa, insieme ai quali ho condiviso tanti momenti speciali e di crescita. Insieme abbiamo raggiunto tanti traguardi e tanti altri ne raggiungeremo supportandoci e sopportandoci a vicenda.

Ma vorrei concludere ringraziando in modo speciale, Giada, la mia fidanzata, alla quale un semplice grazie non basterebbe per tutte quelle volte in cui le cose si sono fatte difficili per non dire impossibili, e lei sia stata lì al mio fianco per condividere ogni problema e da questo uscirne insieme. È solo grazie a lei se oggi posso concludere questo percorso facendo un enorme ringraziamento a me stesso, perché grazie a lei mi sono scoperto e ho scoperto le mie potenzialità, mi sono sentito accettato in tutto, sia nel bene che nel male, ritrovando in tutti quei momenti di sfiducia e sconforto la forza di reagire e portare a termine ogni mio obiettivo, proprio come questo.