

ebnt

ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO



**Il lavoro familiare
negli stabilimenti balneari:
normativa e
possibili evoluzioni**



L'ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TURISMO (EBNT), è un organismo paritetico costituito nel 1991 dalle organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative nel settore Turismo: Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams - CGIL, Fisascat - CISL, Uiltucs - UIL.

EBNT, è un ente senza fini di lucro e costituisce uno strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

EBNT svolge e promuove attività di studio e ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e valutazione. Fornisce un supporto tecnico-scientifico e alla rete degli Enti Bilaterali Territoriali sulle politiche e sui sistemi della formazione e dell'apprendimento continuo, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale, ne coordina il lavoro e ne definisce le linee operative di indirizzo.

EBNT riveste un ruolo determinante nella creazione e consolidamento dell'occupazione di settore e ne studia l'evoluzione, anche in relazione al tema delle pari opportunità, promuovendo interventi mirati volti al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro.

L'impegno di EBNT, inoltre, è quello di offrire risposte alle situazioni di crisi congiunturali che si manifestano sul territorio nazionale, intervenendo con forme di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti, salvaguardando l'occupazione e la professionalità degli addetti.

EBNT intende investire molto sul valore della bilateralità, ritenendo le relazioni tra l'impresa e il sindacato come una risorsa.



EBNT - Via Lucullo, 3
00187 Roma
Tel. +39 06 42012372
Fax +39 06 42012404
info@ebnt.it
www.ebnt.it

A cura di:



Soci EBNT:





**IL LAVORO FAMILIARE
NEGLI STABILIMENTI BALNEARI:
NORMATIVA E POSSIBILI EVOLUZIONI**



Tutti i BAMBINI DEL MONDO
HANNO DIRITTO DI CRESCERE LIBERI

LA PEDOFILIA È UN REATO ANCHE IN VACANZA

IMPRESA E SINDACATO CONTRO IL TURISMO SESSUALE CON I MINORI

INDICE

Introduzione	pag.	5
1. Posizione del problema: il ruolo dell'impresa familiare nel contesto economico italiano ed il caso del lavoro familiare negli stabilimenti balneari »		7
2. Ricostruzione del quadro normativo in materia di lavoro familiare: l'art. 230- <i>bis</i> codice civile »		10
3. Gli interventi del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato in materia »		22
4. Ricostruzione della normativa in materia di lavoro all'interno degli stabilimenti balneari »		25
5. Ricostruzione dei profili di salute e sicurezza sul lavoro relativi al lavoro negli stabilimenti balneari, anche alla luce della recente normativa in materia »		33
6. Note conclusive: possibili evoluzioni e prospettive future del settore »		37
7. Bibliografia »		39





ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:



Federretti
Federazione Sindacale Vetrai e
Servizi per la Mobilità



Introduzione

Il settore turistico, con specifico riferimento agli stabilimenti balneari, è caratterizzato da una significativa diffusione del lavoro familiare. L'obiettivo della presente ricerca è quello di provare a dimostrare che, nonostante le incertezze interpretative che ancora oggi ruotano intorno all'istituto dell'impresa familiare, la stessa possa rappresentare un valido strumento per le aziende coinvolte nel settore.

Per tale ragione, la presente ricerca vuole procedere innanzitutto alla ricostruzione della normativa relativa all'impresa familiare, regolamentata, ad oggi, a seguito della riforma del diritto di famiglia intervenuta nel 1975, dall'art. 230-*bis* del codice civile. Specularmente, si intende proporre una panoramica della disciplina in materia di lavoro nell'ambito specifico degli stabilimenti balneari.

Ripercorrendo gli strumenti contrattuali a disposizione delle imprese, partendo dal lavoro stagionale e arrivando al lavoro intermittente, la presente analisi si sofferma in particolar modo sui significativi interventi operati dalla contrattazione collettiva nel merito.

Inoltre, nella consapevolezza che il settore oggetto della presente ricostruzione è stato colpito più di altri dall'emergenza Covid-19, l'analisi intende proporre contestualmente una ricognizione dei profili di salute e sicurezza sul lavoro, anche in considerazione dei recenti interventi legislativi, prospettando eventuali e possibili scenari futuri, alla luce delle criticità ad oggi esistenti. In funzione anche del recente intervento operato, a seguito della pandemia, dalle parti sociali, si intende da ultimo provare ad ipotizzare come le relazioni industriali possano intervenire nel settore, con l'obiettivo ultimo di contenere le ingenti perdite di un settore ancora ampiamente provato dalla crisi pandemica.



jobmatch

EBNT ISTITUISCE IL PORTALE PER
L'INCONTRO **DOMANDA OFFERTA** DI LAVORO NEL TURISMO

JOBMATCH AIUTA I CANDIDATI A CERCARE LAVORO,
UNA NUOVA OCCASIONE PROFESSIONALE O
A REALIZZARE AL MEGLIO LE PROPRIE ASPIRAZIONI;
CONTEMPORANEAMENTE SUPPORTA LE AZIENDE
A TROVARE IN MODO RAPIDO ED EFFICIENTE
I MIGLIORI TALENTI DISPONIBILI,
GRAZIE A UNA VASTA BANCA DATI
CAPACE DI SOSTENERE L'INTERO PROCESSO DI SELEZIONE
E DI VALUTARE IL COLLOCAMENTO GEOGRAFICO.



ebnt.it



ebntjobmatch.it

1. Posizione del problema: il ruolo dell'impresa familiare nel contesto economico italiano ed il caso del lavoro familiare negli stabilimenti balneari

L'istituto dell'impresa familiare, a seguito della riforma del diritto di famiglia del 1975 (legge 19 maggio 1975, n. 151), è ad oggi regolamentato dall'art. 230-*bis* del codice civile¹. Collocato all'interno Capitolo VI del Titolo VI del Libro I, costituisce un regime patrimoniale secondario, in quanto non fornisce una regolamentazione esclusiva dei rapporti patrimoniali tra i coniugi.

Nonostante lo sforzo operato dal legislatore che, a metà degli anni Settanta, ambiva a fornire una chiara ed univoca definizione giuridica di un fenomeno in costante espansione e fino a quel momento scarsamente regolamentato, il concetto *economico* di tale tipologia di impresa, a più di quarant'anni dalla legge n. 151/1975, non è ancora facilmente definibile. La difficoltà di tale concettualizzazione a livello economico va ricercata innanzitutto nella circostanza di fatto per cui l'impresa familiare racchiude da sempre, al proprio interno, fenomeni estremamente eterogenei, che spaziano dalla bottega di quartiere alla grande multinazionale quotata in borsa. Tra questi due estremi, lontanissimi tra loro, esiste un ventaglio di forme intermedie², caratterizzate da fattispecie che, con le loro peculiarità, appaiono tra loro differenti sotto molteplici punti di vista.

Per tale ragione e in funzione delle evidenti citate discrepanze, nel corso degli anni sono andate affermandosi opinioni discordanti, da un lato, riguardo all'utilità dell'impresa familiare e ai suoi effettivi vantaggi nei confronti dell'economia nazionale, oltre che, dall'altro, con specifico riferimento ai soggetti che decidono di usufruirne.

-
1. La disciplina dell'impresa familiare è stata riformata con la legge 19 maggio 1975, n. 151. Per un approfondimento dell'evoluzione della normativa e della giurisprudenza nel merito si veda, in particolare, *infra*, § 2.
 2. Sul punto si sono espressi, nel corso del tempo, diversi autori. Rispetto a questo tema e alla difficoltà di definizione a livello economico del concetto si veda, in particolare ancora, M. Bianco, S. Giacomelli, S. Rossi, *L'impresa familiare: una anomalia italiana?*, in *Il Mulino*, 2012, n. 1, p. 56.

Si è così gradualmente giunti ad un'ampia divaricazione tra quelle correnti di pensiero volte a considerare l'impresa familiare come uno strumento virtuoso, capace di garantire performance migliori e quelle che, al contrario, sono maggiormente propense a disincentivarne l'utilizzo. Alla base di queste ultime posizioni critiche vi è la convinzione secondo cui una serie di valori – o disvalori – sedimentati in una famiglia controllante, potrebbero spingerne i membri a estrarre dal controllo dell'impresa benefici di tipo personale, privati, di breve-medio periodo, con conseguenze disastrose sul benessere dell'impresa in sé e per sé³.

Sebbene nel corso degli anni la dottrina che si è occupata del tema (*infra*, § 3) si sia divisa rispetto all'effettiva utilità e al ruolo da riconoscerle all'interno del tessuto socio-economico del nostro Paese, è innegabile che l'impresa familiare, nel complesso dell'economia italiana, occupi oggi un ruolo centrale⁴, in particolar modo in alcuni settori tra i quali figurano quello dell'artigianato, del commercio e, non da ultimo, quello turistico. Tuttavia, nonostante l'ampia diffusione dell'impresa ad oggi disciplinata dall'art. 230-*bis* cod. civ., le dinamiche che la caratterizzano, in particolare con specifico riferimento al settore oggetto della presente analisi, sono ancora oggi scarsamente indagate⁵.

Alla luce di tali considerazioni, l'intento ultimo della presente ricerca risiede nella ricostruzione della disciplina giuridica, oltre che giuslavoristica, relativa all'impresa familiare, così come ad oggi prevista

3. M. Bianco, S. Giacomelli, S. Rossi, *op. cit.*, p. 57.

4. M. Bianco, S. Giacomelli, S. Rossi, *op. cit.*, p. 56.

5. Di come alcuni degli aspetti che contraddistinguono l'impresa familiare nel settore turistico siano poco approfonditi e scarsamente considerati dalla letteratura in materia si occupa, tra gli altri, anche R. Meran, A. Boccato, *Il passaggio generazionale nelle imprese familiari nel settore turistico*, in *Turismo e Psicologia*, 2013, n. 2, che, a p. 103 pone in evidenza, con specifico riferimento al tema del passaggio generazionale nel settore «Il passaggio generazionale è relativamente poco studiato nel settore turistico e la fase del passaggio di testimone evidenzia modelli imprenditoriali diversi in relazione alle varie regioni italiane».

dal codice civile, proponendo un focus sul ruolo che la stessa è in grado di giocare nel settore turistico e, in particolare, all'interno degli stabilimenti balneari. Parallelamente, nella consapevolezza che il settore è, ancora oggi, tra i più colpiti dall'emergenza sanitaria da Covid-19, si intende proporre una ricognizione dei profili di salute e sicurezza sul lavoro, anche in considerazione dei più recenti interventi operati dal legislatore e dalla contrattazione collettiva, prospettando eventuali e possibili scenari futuri per la soluzione di specifiche criticità, anche alla luce delle difficoltà attualmente rilevabili.

2. Ricostruzione del quadro normativo in materia di lavoro familiare: l'art. 230-bis codice civile

Con specifico riferimento alla disciplina relativa all'istituto dell'impresa familiare, prima di addentrarsi nella ricostruzione della normativa introdotta a seguito della riforma del diritto di famiglia del 1975, deve essere evidenziato come, nel 1971, fosse già stato operato un primo timido tentativo di riorganizzare e disciplinare, seppur parzialmente, una materia che vedeva come unica forma di regolamentazione l'art. 2140 cod. civ., che disciplinava la comunione tacita familiare. Un istituto, quest'ultimo, che, regolato dagli usi e nato in ambiente agricolo, aveva poi finito con il trasmigrare anche in attività produttive di altra natura.

Il decreto del Presidente della Repubblica 31 dicembre 1971, n. 1403, relativo alla disciplina dell'obbligo delle assicurazioni sociali nei confronti dei lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, aveva, infatti, riconosciuto la possibilità della sussistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro domestico anche tra soggetti che erano legati tra loro da vincoli di parentela e di affinità. Sebbene il decreto rappresentasse un indubbio passo in avanti nel riconoscimento del ruolo del lavoro familiare nel contesto economico italiano, non può tuttavia essere trascurato come, alla base della normativa che regolava lo stesso, vi fosse la radicata convinzione secondo cui il lavoro familiare si dovesse basare sulla costruzione teorica, ampiamente diffusa e condivisa anche a livello sociale, del principio di *affectionis vel benevolentiae causa*. Quest'ultimo portava a ritenere che, prestata a titolo prevalentemente informale, qualsiasi attività lavorativa realizzata in ambito domestico o familiare, di qualunque natura o tipologia, dovesse essere connotata da intrinseca gratuità⁶.

6. D. Gottardi, *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in *Lavoro e Diritto*, 2001, n. 1, pp. 121-142, nell'affrontare il tema del lavoro di cura si interessa anche alle dinamiche che hanno caratterizzato il lavoro familiare fino alla riforma del 1975.

In un simile contesto, secondo gran parte degli studiosi del tema, la solidarietà affettiva andava a sostituire la coazione giuridica⁷ e, per tale ragione, il lavoro familiare non poteva essere considerato come oneroso (alla stessa stregua di qualsiasi altro lavoro, svolto, ad esempio, all'interno della fabbrica) ma al contrario, doveva, per sua intrinseca natura, fondarsi su quella gratuità rinvenibile alla base di qualsiasi legame di parentela⁸. Una simile impostazione, peraltro, era stata avallata nel corso degli anni anche dalla giurisprudenza che, a più riprese, era approdata alla conclusione secondo cui, mentre normalmente ogni attività oggettivamente configurabile come prestazione di lavoro subordinato dovesse presumersi come effettuata a titolo oneroso, salva la possibilità di prova contraria (e avrebbe dovuto, per tale ragione, essere retribuita), nel caso di lavoro tra persone legate da vincoli coniugali, di parentela, o affinità, si sarebbe dovuti giungere a conclusioni diametralmente opposte. Infatti, proprio le Corti nazionali erano propense ad affermare che, in caso di prestazione realizzata nella casa o nell'azienda di famiglia, la presunzione sarebbe dovuta andare nel senso della gratuità, che avrebbe potuto essere vinta unicamente da una prova contraria, rigorosa e adeguata⁹.

In altri termini, fino all'intervento del legislatore del 1975, dottrina, giurisprudenza – e non da ultimo sentimento sociale – erano concordi nel ritenere che il lavoro svolto per la famiglia dovesse essere gratuito e, di conseguenza, il lavoratore familiare non avesse diritto alle medesime garanzie e tutele che, invece, caratterizzavano altre tipologie lavorative. Un lavoro prestato in simili condizioni, infatti, non veniva svolto per effetto di un vincolo contrattuale, considerato del tutto assente nella fattispecie, ma come una conseguenza dettata da sentimenti affettivi, rivolta all'attuazione di quel principio morale che tipicamente avrebbe dovuto presiedere la compagine familiare.

-
7. L. Barassi, *Il diritto del lavoro, I, Le Fonti – Il Rapporto di lavoro – Le Qualifiche*, Giuffrè, 1949, p. 347.
 8. F. Mazziotti, *Diritto del lavoro*, Liguori editore, 1998, p. 222.
 9. L. Menghini, *Nuovi valori costituzionali e volontariato. Riflessioni sull'attualità del lavoro gratuito*, Giuffrè, 1989, p. 25.

La prestazione, intesa in questi termini, avrebbe dovuto essere esercitata non per avere un ritorno in termini economici, bastando, al contrario, il conseguimento di benefici spirituali. Così, se vi era, in ogni caso, un qualche ritorno di tipo economico, di certo non si sarebbe potuto parlare di retribuzione. Tale impostazione si giustificava con l'idea di fondo, ad oggi in verità almeno in parte smentita, secondo cui tra questi soggetti non vi fosse alcun conflitto di interessi, essendo tutti protesi verso l'intento ultimo di portare un vantaggio alla famiglia. In un simile contesto, tanto a livello dottrinale, quanto sociale ed economico, non veniva percepita la necessità di alcun intervento da parte dello Stato. Non si intravedeva, infatti, alcuna ragione giustificatrice di un intervento legislativo che mirasse a proteggere soggetti i quali erano considerati già ampiamente tutelati dai legami affettivi e di parentela generati dalla famiglia¹⁰.

Tuttavia, la teoria secondo cui chi prestava lavoro in famiglia non necessitasse della retribuzione o della tutela derivante dai rapporti contrattuali, perché la famiglia stessa soddisfaceva le esigenze del singolo, con il passare degli anni è stata ampiamente criticata e considerata illusoria. A metà degli anni Settanta era, infatti, divenuta sempre più evidente la fragilità di un modello giuridico così fortemente condizionato dalla presunzione di una buona fede determinata da vincoli di parentela. Tra i membri della stessa famiglia non vi era, di fatto, alcun documento o busta paga che potesse permettere di inquadrare diversamente la prestazione lavorativa e, di conseguenza, erano sempre più frequenti circostanze in cui, per un soggetto in condizione di fragilità all'interno del nucleo familiare, fosse praticamente impossibile riuscire a dimostrare la sussistenza di un effettivo vincolo contrattuale¹¹.

10. Anche in questo caso, il tema è affrontato nel dettaglio da L. Menghini, *op. cit.*, p. 26.

11. Sul punto si esprime sempre L. Menghini, *op. cit.*, p. 28.

Un simile assetto, in cui la presunzione di gratuità diveniva praticamente assoluta e in cui i componenti deboli della famiglia si trovavano in una potenziale situazione di isolamento e di assoluta dipendenza dal capo famiglia, appariva pertanto sempre più in conflitto con i dettami della Carta costituzionale¹². Si sono create, così, con il tempo, le condizioni ideali che hanno poi portato, da ultimo, alla riforma del diritto di famiglia del 1975. Quest'ultima ha provveduto a regolamentare, come si avrà modo di vedere, la materia in modo organico, sancendo principi solidi intorno cui costruire l'impresa familiare¹³. Grazie all'intervento – divenuto inevitabile – del legislatore, si è in primo luogo giunti alla presa di coscienza definitiva che la famiglia non rappresentava più, ormai, una mera entità di consumo di beni e di servizi bensì, al contrario, avrebbe potuto rappresentare anche una vera e propria unità produttiva. L'art. 230-*bis*, introdotto dall'art. 89, legge n. 151/1975, secondo cui «Salvo che sia configurabile un diverso rapporto il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato. Le decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi, nonché quelle inerenti alla gestione straordinaria, agli indirizzi produttivi e alla cessazione dell'impresa sono adottate, a maggioranza, dai familiari che partecipano all'impresa stessa. I familiari partecipanti all'impresa che non hanno la piena capacità di agire sono rappresentati nel voto da chi esercita la potestà su di essi. Il lavoro della donna è considerato equivalente a quello dell'uomo.

12. L. Menghini, *op. cit.*, p. 29.

13. Il tema della riforma del diritto di famiglia è stato oggetto di interesse di diversi autori, qui basti citare, tra i molti, F. Mazziotti, *op. cit.*

Ai fini della disposizione di cui al primo comma si intende come familiare il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini, entro il secondo; per impresa familiare quella cui collaborano il coniuge, i parenti entro il terzo grado, gli affini entro il secondo», ha contribuito significativamente, in altri termini, alla fuoriuscita del lavoro familiare dal “cono d’ombra” di ampia deregolamentazione in cui a lungo era stato relegato.

La norma ha, infatti, riformato significativamente la materia, con lo scopo primario di riuscire a tutelare i diritti economici del familiare che collabora *in modo continuativo*, diretto o indiretto, nell’impresa esercitata da un congiunto¹⁴. Specularmente ha provveduto ad innovare i regimi patrimoniali della famiglia, rendendo legale (e quindi prioritario), salva la possibilità di diversa convenzione, il regime di comunione dei beni dei coniugi, rimettendo, ulteriormente, ad una scelta consapevole dell’autonomia privata il regolamento patrimoniale dei propri rapporti, secondo quella parità sostanziale garantita costituzionalmente dagli artt. 2, 3 e 29. È stata così suggellata in via definitiva, a livello legislativo, la sussistenza di uno speciale rapporto tra i soggetti coinvolti, mirando a disciplinare tutte quelle ipotesi di lavoro familiare che in passato erano connotate da intrinseca gratuità¹⁵, sposando in via definitiva la consapevolezza che si stesse in quegli anni assistendo ad un progressivo allentamento dei rapporti tra i membri appartenenti alla stessa famiglia¹⁶. Così, se da un lato, si è giunti ad affermare la possibilità di configurare uno speciale rapporto giuridico tra le parti coinvolte, salvo che non sia dimostrabile una diversa tipologia contrattuale (che potrebbe essere, a titolo esemplificativo, quello di lavoro subordinato anche societario), sotto un’altra prospettiva, è altrettanto innegabile che il rinnovato assetto sancito dall’art. 230-*bis* cod. civ. abbia contribuito anche ad un passo in avanti nei confronti del riconoscimento di una serie di diritti

-
14. M. Paladini, *L’impresa familiare*, in *Trattato di diritto di famiglia*, diretto da G. Bonilini, vol. II, *Il regime patrimoniale della famiglia*, UTET, 2016.
 15. L. Menghini, *op. cit.*
 16. M. Barbera, *Il lavoro nella famiglia*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1982, p. 463.

per soggetti a lungo relegati in una condizione di inferiorità. In primo luogo, infatti, le disposizioni introdotte negli anni Settanta hanno favorito un significativo passo in avanti nel perseguimento della parità di genere e nel riconoscimento del lavoro femminile¹⁷. È, infatti, innegabile che gran parte del lavoro familiare fosse, in passato, e sia, ancora oggi, in larga misura realizzato da donne e che, per tale ragione, l'introduzione di maggiori tutele nei confronti dei lavoratori familiari abbia finito con il promuovere, in via indiretta, garanzie e diritti prevalentemente a un lavoro, quello femminile, ancora oggi ampiamente "invisibile" non solo agli occhi degli studiosi, ma anche della società nel suo complesso. Secondariamente, e in termini più ampi, è innegabile che la riforma abbia consentito la tutela della persona umana nel suo complesso, il principio di uguaglianza, la promozione morale e sociale del lavoro, la salvaguardia dell'autonomia e dell'indipendenza economica del familiare che presta un'attività di lavoro nella famiglia¹⁸, così come abbia cercato di proteggere, da ultimo, situazioni di collaborazione familiare a tratti ambigue e di difficile interpretazione¹⁹.

Nonostante, pertanto, sia oggi evidente che la legge del 1975 abbia contribuito ad un significativo passo in avanti in materia, deve essere evidenziato parallelamente come non siano state eliminate, anche a distanza di molti anni, tutte le criticità che caratterizzavano il lavoro familiare prima degli anni Settanta. In particolare, dalla lettura dell'art. 230-*bis*, è possibile giungere alla conclusione che i presupposti essenziali per la configurazione della fattispecie debbano essere sostanzialmente tre²⁰:

-
17. Sul ruolo della riforma del diritto di famiglia nel superamento del divario di genere in ambito lavorativo si è occupato L. Menghini, *op. cit.*, p. 31.
 18. C.A. Graziani, *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, in *Riv. Notar.*, 1976.
 19. V. Panuccio, *L'impresa familiare*, Giuffrè, 1976, pp. 50 ss.
 20. Questa tripartizione viene operata in G. Quadri, *Lavoro familiare e presunzione di gratuità*, in *Il diritto del mercato del Lavoro*, 2013, n 2-3, pp. 267 ss.

1. lo svolgimento dell'attività lavorativa in modo continuativo;
2. l'esistenza di un'impresa cui risulta connessa in vario modo l'attività lavorativa citata;
3. la sussistenza di un rapporto familiare tra chi presta lavoro e chi lo riceve (generalmente imprenditore).

In questi termini, allora, l'art. 230-*bis* andrebbe a coprire soltanto una parte del lavoro familiare, escludendo tutta una serie di situazioni di possibile sfruttamento del lavoro da parte di soggetti legati da vincoli familiari o, comunque, affettivi. Favorevole a questa interpretazione volta a escludere alcune attività dalla disciplina del codice civile, sembrerebbe anche essere la giurisprudenza di legittimità. Sebbene anche in passato non siano mancate delle sentenze propense ad aprirsi, almeno in parte, alla possibilità di configurare un rapporto di lavoro subordinato tra familiari²¹, la giurisprudenza nel merito, anche a seguito della riforma del 1975, ha faticato a lungo (e talvolta fatica ancora oggi) ad oltrepassare la presunzione di gratuità di molte prestazioni svolte nel contesto familiare, anche se eventualmente effettuate nell'ambito dell'impresa. Questi orientamenti seguiti da parte della giurisprudenza, non appaiono, tuttavia, oggi, del tutto convincenti e non mancano posizioni agli stessi profondamente contrarie, che ritengono che dovrebbero essere, a più di quarant'anni dalla citata riforma, superati in via definitiva. Oltre che essere privi di un reale fondamento normativo e a trattare in modo non adeguatamente differenziato situazioni tra loro evidentemente diverse, essi finiscono col lasciare privi di ogni tutela soggetti che prestano la propria attività nel contesto familiare, in una situazione di totale debolezza. Nel merito, sarebbe allora forse maggiormente funzionale, procedere con una distinzione basata sul tipo di attività lavorativa, in relazione al contenuto della prestazione svolta, alle relative modalità di esecuzione e al modo effettivo di atteggiarsi del rapporto.

21. Su tutti si veda in questi termini Cass., sez. lav., 22 luglio 1969, n. 2750, il tema verrà poi anche meglio approfondito di seguito.

In questo modo, sarebbe, infatti, possibile ottenere una tutela nei confronti delle attività complessivamente svolte all'interno del contesto familiare e oltrepassare quelle condizioni, ancora oggi estremamente frequenti, che portano determinati soggetti a trovarsi in condizione di evidente debolezza, seppur all'interno di quel contesto familiare che dovrebbe fornire loro adeguate tutele²².

Alla luce di quella che è l'attuale disciplina in materia di lavoro all'interno dell'impresa familiare, appare quindi opportuno sottolineare come, nel caso di prestazioni lavorative rese tra soggetti legati da un vincolo di parentela o di affinità, sia possibile che si verifichino le circostanze di seguito descritte. In primo luogo, come si è avuto modo di vedere, è quindi ancora oggi effettivamente possibile che le prestazioni vengano eseguite *affectionis vel benevolentiae causa*, svolte occasionalmente dai familiari conviventi con l'imprenditore per il buon funzionamento della famiglia. In queste specifiche circostanze, l'attività lavorativa viene svolta spontaneamente, per adempiere a dei doveri familiari, arrivando a crearsi una sorta di rapporto di cortesia tra chi effettua e chi riceve la prestazione. In questi casi, il lavoratore non avrà diritto alla retribuzione né alla tutela previdenziale e, pertanto, il suo lavoro dovrà essere considerato come gratuito. Specularmente, come si è avuto ampiamente modo di vedere nel corso della presente analisi, le prestazioni possono essere realizzate all'interno dell'impresa familiare, costituita ai sensi dell'art. 230-*bis* del codice civile. Senza soffermarsi ulteriormente sul contenuto dell'articolo, in questa sede basti sottolineare che la dottrina è giunta ad affermare che, affinché l'apporto di uno dei due coniugi possa essere considerato come una vera e propria collaborazione familiare, l'apporto del soggetto coinvolto dovrà essere tale da potervi riscontrare un vero e proprio lavoro per l'impresa, che deve avvantaggiare il coniuge imprenditore e l'intera famiglia.

22. Il tema è affrontato da diversi autori, qui basti segnalare L. Menghini, *op. cit.*, e F. Bano, *Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni "non profit"*, Il Mulino, 2001.

Una attività, quindi, che, come sancito anche dalla circolare Inps 26 maggio 2009, n. 76, deve essere di carattere continuativo.

Da ultimo, deve poi essere necessariamente posto in evidenza come si ritiene che ad oggi sia possibile che, all'interno della famiglia, possano esistere anche rapporti di lavoro di tipo subordinato. Partendo dalla definizione che il codice civile, all'art. 2094, fornisce del prestatore di lavoro subordinato, è possibile evincere che la natura subordinata di un rapporto di lavoro non possa prescindere dalla presenza del vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato è, in questi termini, infatti, caratterizzato dall'etero-direzione, così come dallo stabile inserimento del lavoratore all'interno dell'impresa. Con specifico riferimento, poi al rapporto tra onerosità e gratuità della prestazione dei familiari nell'impresa familiare, si è pronunciata anche a più riprese la Corte di cassazione, così come già sommariamente anticipato. In particolare la stessa²³, in tempi relativamente recenti, nel qualificare il rapporto di lavoro tra familiari, è andata contro alla posizione più volte sostenuta dall'Inps e tendente a negare la sussistenza del rapporto di lavoro subordinato, privilegiando piuttosto la prevalenza del legame familiare, a volte anche senza che effettivamente vi siano delle buone giustificazioni.

Secondo un altro orientamento nel merito, inoltre, in presenza di determinati indici oggettivi, vi sarebbe certamente la possibilità di riconoscere l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato legittimo anche tra familiari. Tutto ciò, tuttavia, a condizione che ricorrano una serie di requisiti, tra i quali figurano l'onerosità della prestazione; la presenza costante presso il luogo di lavoro previsto dal contratto; l'osservanza di un orario; il fatto che il titolare si avvalga in maniera programmata della prestazione lavorativa; la corresponsione di un compenso a cadenze fisse. Al sussistere dei summenzionati elementi, pertanto, secondo tale posizione giurisprudenziale, sarebbe possibile giungere ad affermare che sussista una prestazione

23. Cass., sez. lav., 27 febbraio 2018, n. 4535.

lavorativa genuina e che tra le parti sia sorto un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, indipendentemente dal fatto che, in aggiunta a ciò, i soggetti siano anche legati da un vincolo familiare. Tale orientamento è andato consolidandosi in particolare in ragione del fatto che gli Ispettori dell’Inps hanno da sempre avuto una forte tendenza a disconoscere il rapporto di lavoro tra familiari, annullando il rapporto di lavoro e propendendo a riconoscere una presunzione di gratuità per motivi connessi ai legami affettivi tra le parti coinvolte²⁴. Un orientamento che risulta essere di difficile comprensione se si considera che la prestazione lavorativa, all’interno del nostro ordinamento, si presuppone di tipo oneroso²⁵. Tuttavia, nonostante la posizione dell’Inps in materia, va parallelamente sottolineato come il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, così come l’Ispettorato del lavoro si sono espressi, anche recentemente, in termini differenti, arrivando a limitare significativamente il perimetro della “occasionalità”, prevedendo contestualmente che, in tutti gli altri casi, anche in presenza di un vincolo di natura familiare, possa considerarsi sussistente a tutti gli effetti anche un rapporto di lavoro subordinato (per un approfondimento della posizione del Ministero del lavoro e dell’Ispettorato del lavoro si veda, *infra*, § 3).

-
24. Per la ricostruzione delle tipologie di rapporti di lavoro che possono instaurarsi tra i familiari, il presente contributo si è ispirato a quanto previsto in G. Di Corrado, *Rapporto di lavoro subordinato tra familiari*, in *Dottrina e Pratica del Lavoro*, 2019, n. 3, cui si rimanda per ulteriori approfondimenti nel merito e per ulteriore bibliografia di riferimento sul tema.
25. Sul punto si è espressa la dottrina nel corso degli anni. Da ultimo, in questa sede si rimanda a M. Tiraboschi, *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, 2020, V edizione, p. 41 in cui chiarisce che «eccezion fatta per l’istituto della donazione, nell’ordinamento giuridico, ogni spostamento di ricchezza deve avere una giustificazione, cioè una causa nel senso tecnico del termine. Anche i rapporti di lavoro non si sottraggono a questa regola generale; motivo per cui ogni attività eseguita al fine di creare ricchezza a favore di un soggetto terzo deve avere una controprestazione, che viene definita retribuzione per le prestazioni di lavoro dipendente e corrispettivo in caso di lavoro autonomo. Tale obbligo di una controprestazione indica il profilo di onerosità tipica dei rapporti di lavoro, così come indicato dall’art. 2094 cod. civ. per il lavoro subordinato e dall’art. 2222 cod. civ. per il lavoro autonomo».

In chiusura delle argomentazioni connesse alla disciplina del lavoro familiare, vale poi la pena di accennare come una ulteriore criticità risiede nel suo inquadramento dogmatico, che costituisce ancora oggi uno dei profili più controversi dell'istituto, in particolar modo con riferimento a quelle che sono le sue rilevanti conseguenze applicative e le ricadute in termini pratici della questione. Il problema è quello di stabilire se l'istituto abbia una rilevanza meramente interna, limitandosi quindi la legge a disciplinare i profili giuridici dell'attività di collaborazione del familiare per quanto concerne i rapporti tra l'imprenditore e i familiari oppure se, al contrario, all'impresa familiare possa essere riconosciuta la natura di entità collettiva, tale da determinare effetti giuridici diretti nei rapporti tra collaboratori e terzi. Tale diatriba, sorta, ancora una volta, in seguito alla riforma introdotta dalla legge n. 151/1975, ha portato taluni a considerare e qualificare l'impresa familiare come una impresa collettiva, accostandola a forme giuridiche tra di loro profondamente differenti e non sempre facilmente distinguibili²⁶.

Da ultimo, senza soffermarsi ulteriormente sulla disciplina analizzata, sui vantaggi che la stessa potrebbe garantire, oltre che ai profili di criticità che permangono, appare opportuno ripercorrere brevemente, anche con riferimento a quello che è l'oggetto della presente indagine, le modalità costitutive di una impresa familiare e quali possano essere, specularmente, gli strumenti idonei per l'estinzione della stessa²⁷. Innanzitutto, deve essere chiarito che l'applicazione dell'art. 230-*bis* cod. civ. non interferisce con lo statuto dell'imprenditore e che, per tale ragione, l'impresa familiare non esige particolari formalità così come non richiede la conclusione di un contratto in forma scritta, necessari, invece, per alcune tipologie di società.

26. M. Paladini, *op. cit.*, pp. 10-11.

27. Il tema delle modalità costitutive dell'impresa familiare e dell'estinzione della stessa è stato oggetto di analisi di parte della dottrina che si è occupata del tema, di seguito una rapida ricostruzione delle posizioni sostenute e avallate da M. Paladini, *op. cit.*, in particolare ai §§ 3 e 5, cui si rimanda per ulteriore bibliografia nel merito.

Tuttavia, nonostante quella che alcuni hanno definito come una tendenziale “aformalità” dell’istituto, non si ritiene che, per tale ragione, possa essere esclusa la natura negoziale del vincolo, che in alcuni casi è stata sostenuta da parte della dottrina e della giurisprudenza. Specularmente, la partecipazione all’impresa familiare può cessare per recesso, per esclusione, per sopravvenuta insussistenza del requisito soggettivo di partecipazione, così come per sopravvenuta impossibilità della prestazione continuativa di attività lavorativa o, ancora, da ultimo, per l’estinzione dell’impresa stessa. Con specifico riferimento al recesso, inoltre, si ritiene non possa escludersi il diritto del partecipante di interrompere volontariamente la propria collaborazione lavorativa così come, parallelamente, è possibile che il partecipante venga escluso dall’impresa familiare in ragione del proprio comportamento. Nel merito, vale tuttavia la pena di sottolineare come sia ancora controverso il fatto che la decisione rispetto all’esclusione debba essere adottata personalmente dall’imprenditore oppure, al contrario possa essere presa dalla comunità dei partecipanti. Contestualmente, l’estinzione dell’impresa familiare può conseguire alla deliberazione adottata in tal senso dalla comunità dei partecipanti, all’alienazione dell’azienda o, ancora all’impossibilità di prosecuzione dell’attività imprenditoriale. Ancora, ulteriori ragioni possono essere rinvenute nella morte dell’imprenditore, nel fallimento, o, più semplicemente, nel venir meno della collaborazione di tutti i familiari dell’imprenditore. In ogni caso, ciò che non può essere messo in discussione è che, al venire meno della collaborazione, il familiare avrà in ogni caso diritto alla liquidazione della propria partecipazione. Da ultimo, si ritiene poi in ogni caso opportuno sottolineare in questa sede come qualsiasi controversia relativa al rapporto di collaborazione nell’impresa familiare, sia durante sia in seguito alla cessazione della partecipazione, appartiene al giudice del lavoro, competente in modo funzionale per i «rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d’opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale anche non a carattere subordinato» (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.).

3. Gli interventi del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato in materia

A conferma dell'ambiguità e della difficoltà interpretativa della disciplina cui ad oggi il lavoro familiare, anche a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 151/1975, debba essere assoggettato vi è la richiamata circostanza (*supra*, § 2) secondo cui sia il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che l'Ispettorato del Lavoro sono tornati sul tema per fare luce su alcuni aspetti e tematiche che, nel corso del tempo, hanno finito col destare alcune perplessità e incertezze in particolare in caso di prestazioni occasionali rese dai familiari.

Nel merito, deve essere indubbiamente fatta menzione della circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10 giugno 2013, n. 10478, con cui sono state fornite delle indicazioni precise al personale ispettivo sulla disciplina delle prestazioni occasionali rese dai familiari nell'ambito di aziende appartenenti ai settori dell'artigianato, del commercio e dell'agricoltura, con particolare riguardo alla possibilità di utilizzare l'attività di familiari che siano, eventualmente, già titolari di un altro rapporto di lavoro, pensionati, o che eventualmente svolgano questa attività in via non prevalente.

Successivamente, il Ministero del lavoro è tornato ad occuparsi del tema, focalizzando in particolar modo la propria attenzione su un aspetto, quello della salute e sicurezza sul lavoro, che destava non poche perplessità in caso di collaborazione occasionale familiare. In particolare, con la circolare 5 agosto 2013, n. 14184, è stata posta attenzione sugli obblighi assicurativi per gli infortuni in tali specifiche circostanze. L'obiettivo dichiarato era quello di individuare un parametro oggettivo in presenza del quale fosse possibile distinguere la collaborazione occasionale da quella abituale facendo sorgere, di conseguenza, la sussistenza dell'obbligo assicurativo.

In merito a quest'ultimo, nei confronti dell'INAIL, il Ministero ha poi precisato che, a prescindere dal settore in cui il collaboratore sia stato chiamato ad operare, gli obblighi assicurativi debbano sorgere ogniqualvolta la prestazione sia resa in maniera ricorrente e non meramente accidentale, provvedendo poi a fornire anche un

parametro indicativo che possa permettere di distinguere una prestazione “ricorrente” da tutte quelle rese secondo altre modalità. Nel dettaglio, secondo quanto sancito dal Ministero del lavoro, la prestazione può essere considerata “accidentale” se resa una o due volte nell’arco dello stesso mese, a condizione che, nel corso dell’anno, le prestazioni non siano superiori a dieci giornate lavorative.

Nonostante l’intervento del Ministero, che, come si è avuto modo di vedere, ha focalizzato la propria attenzione sulla distinzione tra lavoro familiare occasionale e continuativo, individuando parametri il più puntuali possibili, l’Ispettorato del lavoro, in tempi recenti, si è trovato nelle condizioni di dover chiarire ulteriori profili di ambiguità rispetto alla materia oggetto della presente analisi. In particolare, con la nota 15 marzo 2018, n. 50, sono state fornite alcune indicazioni rispetto alle tematiche ripercorse dalla citata circolare n. 10478/2013 in materia di lavoro familiare, prendendo atto, in particolare, delle difformità riscontrate in termini concreti nella «valutazione degli indici di abitualità e prevalenza dell’attività lavorativa resa dai collaboratori/coadiuvanti familiari, in particolare in relazione alle attività commerciali». Alla luce di tali discrepanze, nel 2018 si è reso pertanto necessario procedere alla definizione di una serie di linee guida che permettessero di individuare dei parametri orientativi e casistiche utili al riscontro della natura occasionale delle collaborazioni familiari, ponendo l’attenzione, quindi, sulla mera metodologia operativa da operare in alcune specifiche circostanze.

In primo luogo, l’Ispettorato ha precisato come, nel merito, non sia in alcun modo possibile, ancora oggi, prescindere da una valutazione della singola fattispecie, che deve essere operata caso per caso. In alcune ipotesi, quali ad esempio quella del familiare pensionato che non assicuri una presenza continuativa oppure del familiare che abbia già un impiego full time, l’INL ha ritenuto opportuno specificare che è possibile ricondurre tali prestazioni ad esigenze solidaristiche, che hanno quindi una durata temporalmente limitata.

Per queste attività, di conseguenza, sarebbe possibile virare, senza troppe difficoltà, verso il principio di occasionalità delle stesse, con contestuale esclusione dell’obbligo di iscrizione alla relativa gestione previdenziale.

In altre ipotesi, al contrario, il personale ispettivo è dotato unicamente di un mero indice di valutazione dell'occasionalità della prestazione che potrebbe essere considerato analogo (valutata la sussistenza di presupposti simili) ai criteri adottati per il settore dell'artigianato e basati sui consolidati principi giurisprudenziali in materia, formati per il settore del commercio, in ordine ai requisiti di abitudine e prevalenza della prestazione di cui all'art. 2 della legge 22 luglio 1966, n. 613. Tali indici, prosegue l'Ispettorato, soffermandosi su una tematica particolarmente rilevante ai fini della presente analisi, possono risultare determinanti anche in relazione al *settore turistico*, tenendo in considerazione che laddove si tratti di prestazione resa nell'ambito di attività stagionali, lo stesso indice (90 giorni nell'anno) andrà evidentemente riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale. In ogni caso, considerando che gli stessi sono da considerare unicamente come orientativi, in questa circostanza è stato precisato che gli organi competenti, all'interno dei verbali ispettivi, dovranno essere adeguatamente motivati e dovranno essere sorretti da solide argomentazioni nel merito.

Da ultimo, la nota n. 50/2018 ha provveduto poi a fornire anche dei chiarimenti rispetto alla tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita dall'INAIL dei collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio. In particolare, trattandosi di un obbligo assicurativo notoriamente più stringente, l'INL ha tenuto a precisare che, in tali specifiche fattispecie, debbano essere in ogni caso considerate valide le statuizioni contenute all'interno della circolare n. 14184/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il cui contenuto è stato richiamato in precedenza.

4. Ricostruzione della normativa in materia di lavoro all'interno degli stabilimenti balneari

La ricostruzione in materia di lavoro familiare che, non da ultimo, non ha mancato di evidenziare la sussistenza di alcune perduranti criticità (si vedano, a titolo esemplificativo, proprio gli aspetti trattati dal Ministero del lavoro e dall'Ispettorato del lavoro in materia, *supra*, § 3), si è resa in particolar modo necessaria in considerazione del fatto che il lavoro familiare è ampiamente diffuso nel settore turistico²⁸. In particolar modo, è ad oggi evidente che gran parte degli stabilimenti balneari siano gestiti su base prettamente familiare e, per tale motivo, si è ritenuto imprescindibile proporre una ricostruzione della disciplina dell'impresa familiare, così come regolamentata dall'art. 230-*bis* cod. civ.

Tuttavia, sebbene indispensabile, sarebbe riduttivo limitare la ricostruzione in materia di rapporto di lavoro all'interno degli stabilimenti balneari esclusivamente al lavoro familiare, soprattutto in considerazione del fatto che, già negli anni Venti, quindi in un periodo antecedente all'insorgenza della diatriba dettagliata in precedenza e con circa cinquant'anni di anticipo rispetto alla legge n. 151/1975, il legislatore si era preoccupato di regolamentare le caratteristiche del lavoro all'interno degli stabilimenti balneari. In particolare, la Tabella introdotta con il Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, individuava «*le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692*»,

28. Di come le imprese nel settore turistico siano prevalentemente gestite a livello familiare si occupa anche CONF TURISMO, in collaborazione con il Ciset e il Master in Economia e Gestione del Turismo, *Di padre in figlio: il ricambio generazionale nelle imprese turistiche*, consultabile al seguente link: http://www.ontit.it/opencms/export/sites/default/ont/it/documenti/archivio/files/ONT_2008-10-24_00014.pdf, cui si rimanda per dettagli relativi al settore.

al n. 19, ha incluso anche il «*personale* addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbotigliamento, imballaggio e spedizione». Una previsione legislativa, pertanto, che mirava innanzitutto a riconoscere la discontinuità delle attività svolte all'interno degli stabilimenti balneari, prevedendo contestualmente, per le stesse, la non applicabilità della limitazione sull'orario di lavoro prevista dalla normativa vigente in quegli anni.

Valutata tale intrinseca caratteristica del lavoro tanto all'interno del settore turistico in generale, quanto in particolare all'interno degli stabilimenti balneari, non sorprende che, ancora oggi, sia ampiamente diffuso il lavoro stagionale. I contratti a tempo determinato per le attività stagionali hanno da sempre rappresentato, infatti, un corpus a sé rispetto alla disciplina dei contratti a termine. La riprova di una simile convinzione risiede innanzitutto nella lettura combinata della normativa che, nel corso degli ultimi sessant'anni si è interessata alla materia, partendo dalla legge n. 230/1962, fino ad arrivare al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963, ancora oggi vigente. Una conferma che è giunta anche in tempi più recenti, in particolare con specifico riferimento a quanto previsto dall'art. 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che, nel definire le regole per le proroghe e i rinnovi per i contratti di lavoro a termine (anche a seguito delle modificazioni introdotte dal c.d. Decreto Dignità)²⁹ statuisce, in primo luogo, al comma 01, che « [...] *i contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1* ».

29. Per un approfondimento rispetto alle novità introdotte, con specifico riferimento alla disciplina dei contratti a termine, si rimanda in questa sede a M. Menegotto, P. Rausei, P. Tomassetti (a cura di), *Decreto Dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT Labour Studies E-book series, 2018, n. 76. Per un dettaglio rispetto al lavoro stagionale a seguito dell'introduzione del Decreto Dignità si veda in particolare E. Massi, *Contratto a termine per attività stagionali: quali deroghe alla disciplina generale?*, Ipsoa, 26 ottobre 2019.

Non solo, quindi, è stata esclusa l'applicazione delle causali legali per i contratti di lavoro stagionale (necessarie, fino allo scoppio della pandemia, per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato), ma il legislatore ha precisato poi, al secondo comma del medesimo art. 21, che «*qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525*». A ciò si aggiunga, da ultimo, che la previsione ex art. 51 del decreto legislativo n. 81/2015, secondo cui «*salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*» ha fatto sì che le imprese, prima dello scoppio della pandemia (che ha completamente rivoluzionato il panorama normativo anche con riferimento ai contratti a termine e all'applicazione delle causali³⁰) definissero come attività stagionali una serie di prestazioni realizzate nel corso dell'anno solare in grado di permettere una estensione e un incremento della produzione delle aziende.

30. Come è noto, l'emergenza pandemica ha reso necessario un ripensamento rispetto alla disciplina delle causali anche con riferimento ai contratti a termine. Per una analisi del contesto in cui la sospensione delle causali è stato inserito si veda in particolare S. Brusa, *La materia del contratto a termine nella legislazione emergenziale: tutela dei lavoratori a termine o "pasticcio" normativo?*, in *Bollettino ADAPT*, 19 ottobre 2020, n. 38. Per una analisi dei recentissimi interventi legislativi in materia, introdotti dal cosiddetto Sostegni Bis, si veda in particolare L. Valente, *Contratto a termine e nuove tutele: il ruolo della contrattazione collettiva dopo la nota dell'Ispettorato del Lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 20 settembre 2021, n. 32.

Chiarita quindi la disciplina per i contratti di lavoro stagionale e la peculiarità degli stessi rispetto a quanto previsto per i contratti a termine nel complesso, tenendo in considerazione anche le numerose incertezze generate dall'emergenza sanitaria da Covid-19, l'Ispettorato del lavoro si è trovato nella condizione di dover fornire due importanti chiarimenti in materia di stagionalità, ponendo particolare attenzione alle rinnovate esigenze aziendali generate dalla pandemia. Nello specifico, con nota 10 marzo 2021, n. 413, l'Ispettorato del lavoro è in particolar modo tornato ad esprimersi in merito alla disciplina dei contratti a termine nelle ipotesi di stagionalità previste dai contratti collettivi, focalizzandosi sulle deroghe alla disciplina generale dei contratti a termine. In particolare, l'INL si è espresso su due quesiti relativi:

- a. alla conferma della circostanza secondo cui le deroghe alla disciplina del contratto a termine stabilite per le attività stagionali dagli artt. 19 ss. del decreto legislativo n. 81/2015, trovano applicazione anche in riferimento alle ipotesi di stagionalità individuate dal CCNL di settore;
- b. alla possibilità di concludere contratti a tempo indeterminato per le imprese turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963.

Partendo dalla considerazione, già prospettata, secondo cui, nell'ambito della disciplina del lavoro a termine, sono previste delle deroghe proprio in riferimento alle attività stagionali, l'Ispettorato è giunto, in estrema sintesi, a confermare la possibilità per la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica n. 125/1963. Ha poi espresso contestualmente parere positivo sulla possibilità, da parte delle imprese turistiche stagionali che osservano un periodo di inattività nel corso dell'anno, di stipulare contratti a tempo indeterminato senza che ciò possa andare ad inficiare la connotazione stagionale delle relative attività,

in ragione della necessità, per tali imprese, di svolgere attività “programmatoria” o “preparatoria” nei mesi in cui non è prevista l’apertura al pubblico. La nota in esame, in ragione degli argomenti trattati, consente, da ultimo, di avviare anche alcune interessanti riflessioni rispetto a cosa debba essere considerato “lavoro stagionale”, alla luce della normativa ad oggi vigente e degli interventi promossi dall’Ispettorato nel merito. Secondo un orientamento ormai consolidato, la stagionalità non può che far riferimento ad attività che si ripetono annualmente e che, in determinati periodi, comportano un incremento delle stesse³¹.

Parallelamente, accanto allo strumento del lavoro stagionale, deve essere operata, in questa sede, una rapida ricostruzione anche del lavoro intermittente (cosiddetto *job on call*), regolamentato dagli artt. 13-18 del decreto legislativo n. 81/2015, anch’esso largamente diffuso nel turismo e definito, all’art. 13, decreto legislativo n. 81/2015, dal legislatore, come «il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali». Una rapida ricognizione, quella in materia di lavoro a chiamata, che appare necessaria non da ultimo in considerazione anche del fatto che la Direzione generale per l’attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con Interpello 27 marzo 2013, n. 13 è stata chiamata ad esprimersi, in ragione di un quesito sollevato dalle associazioni Agci, Confcooperative e Legacoop, in merito alla possibilità di impiegare il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l’attività di assistenza ai bagnanti con contratto di lavoro intermittente.

31. E. Massi, *Lavoro stagionale e lavoro a termine: cosa cambia dopo i chiarimenti dell’INL*, Ipsosa, 17 marzo 2021.

La risposta del Ministero è stata, nel 2013, positiva, arrivando a precisare che la figura del «personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali» prevista al n. 19 della tabella di cui al regio decreto n. 2657 del 1923 può, ad avviso del Dicastero, considerarsi assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari, in quanto l'attività svolta da entrambe le figure è sostanzialmente identica³².

Senza dilungarsi eccessivamente sulle caratteristiche del contratto di lavoro a chiamata, basti in questa sede ricordare che esso deve essere necessariamente stipulato in forma scritta ai fini della prova di una serie di elementi cardine del regolamento negoziale tra le parti. Essi sono, in particolare, la durata e le ipotesi che rendono legittima la stipulazione del contratto; il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore ed il relativo preavviso di chiamata del lavoratore che non potrà in ogni caso essere inferiore ad un giorno lavorativo; il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e le modalità di rilevazione della prestazione, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità e, da ultimo, le misure di sicurezza necessarie, con specifico riferimento alle attività che il lavoratore intermittente sarà chiamato a svolgere per conto del datore di lavoro³³.

Chiarite quindi quali possano essere (e quali siano, concretamente) le tipologie contrattuali e gli istituti di diritto di cui un soggetto proprietario di uno stabilimento balneare possa avvalersi, non è possibile trascurare, anche in considerazione dei numerosi rimandi della normativa in materia, quanto previsto dalla contrattazione collettiva

32. Una veloce ricostruzione della questione viene operata anche in A.M. Nuca, A.G. Candido, A. Serra, *Il lavoro intermittente nel settore turismo*, Edizioni Ista – Istituto Internazionale di Studi e Documentazione Turistico Alberghiera “Corrado Colombo”, 2014, quarta edizione, p. 17.

33. Per un ulteriore approfondimento della disciplina del contratto di lavoro intermittente si rimanda in questa sede a M. Tiraboschi, *op. cit.*, pp. 119 ss.

nel merito. In particolare, si ritiene necessario, in questa sede, procedere ad una analisi del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende dei settori dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo dell'8 febbraio 2018, sottoscritto da Fipe, Angem, Legacoop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi, Confcooperative, Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS. Ciò che appare particolarmente rilevanti ai fini del presente approfondimento è il fatto che le parti sociali abbiano provveduto a dedicare un intero Titolo del contratto collettivo alle attività lavorative all'interno degli stabilimenti balneari. Articolato in sei capi, il Titolo XII del CCNL affronta le seguenti tematiche: *Classificazione del personale* (art. 239), *Contratti a termine* (artt. 240-244), *Orario di lavoro* (artt. 245-247), *Trattamenti salariali integrativi* (artt. 248-249), *Malattia e infortunio* (artt. 250-251) e, da ultimo, *Funzionamento delle Commissioni Paritetiche* (art. 252).

Di particolare interesse per il presente approfondimento, appare soprattutto la disciplina relativa ai contratti a termine. In particolare, all'art. 240, le parti sociali, a conferma della specialità e della peculiarità delle attività in esame, hanno escluso l'applicazione dell'art. 95 del Contratto collettivo, relativo alla *Maggiorazione dei contratti a termine in aziende di stagione* e secondo cui «*Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:*

- 20% per ingaggio fino a un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;
- 8% dell'ingaggio oltre ai due mesi fino alla fine della stagione.»

Ancora, di particolare rilevanza, la previsione, introdotta all'art. 241, secondo periodo, per cui «In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali».

Per quanto concerne, poi l'orario di lavoro, sembra opportuno in questa sede sottolineare come, in particolare l'art. 245 stabilisca che «In deroga a quanto previsto dall'articolo 111 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio» così come l'art. 239 ha provveduto a confermare l'applicazione della riduzione, prevista dall'art. 162, ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

5. Ricostruzione dei profili di salute e sicurezza sul lavoro relativi al lavoro negli stabilimenti balneari, anche alla luce della recente normativa in materia

Da ultimo, considerato il particolare periodo storico in cui la presente ricerca si inserisce, non è possibile prescindere, in questa sede, anche da una rapida ricostruzione dei profili di salute e sicurezza relativi al lavoro negli stabilimenti balneari, tenendo in considerazione, in particolare, anche la recente normativa in materia.

In primo luogo, merita innanzitutto di essere precisato come gli stabilimenti balneari sono tenuti ad adottare protocolli Covid-19 sulla base del *Protocollo condiviso nazionale* del 14 marzo 2020, poi aggiornato il 24 aprile 2020 e, da ultimo, il 6 aprile 2021. In particolare, il 6 aprile 2021 sono stati sottoscritti due protocolli condivisi tra Governo e parti sociali. Il primo, *per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro*, ha provveduto ad aggiornare le precedenti misure di prevenzione che ogni datore di lavoro è chiamato ad adottare per evitare che i lavoratori possano contrarre il Covid-19. Quest'ultimo si ritiene rappresenti l'aggiornamento dei precedenti protocolli, come è possibile evincere anche dai diversi elementi letterali del testo. Il secondo, invece, avente ad oggetto la *realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro*, ha provveduto ad introdurre, invece, la possibilità per le imprese di contribuire ad aumentare le occasioni per sottoporre i lavoratori alla vaccinazione contro il Covid-19. Un elemento di particolare interesse risulta essere, in questi termini, la definizione di come la sottoscrizione di questi protocolli vada ad incidere rispetto all'obbligazione di sicurezza a cui deve adempiere il datore di lavoro, tenendo in particolar modo conto che, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ., «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Nel caso in cui il datore di lavoro si renda inadempiente rispetto alle misure di sicurezza da adottare contenute nel primo dei citati protocolli che, come si è avuto modo di precisare, si ritiene debba essere considerato un aggiornamento dei precedenti, corre il rischio della sospensione dell'attività fino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Allo stesso tempo, si rende anche inadempiente rispetto all'obbligazione di cui all'art. 2087 cod. civ. Tuttavia, non sembra si possa giungere ad analoghe conclusioni anche con riferimento ai contenuti del secondo protocollo richiamato e sempre siglato in data 6 aprile 2021, in quanto non sembrerebbe mostrarsi come un aggiornamento del precedente protocollo, bensì come un atto separato, che mira a disciplinare altri aspetti, in particolare concernenti alle ipotesi di istituzione di punti straordinari di vaccinazione negli ambienti di lavoro³⁴.

Operato un rapido *excursus* sull'attuale disciplina vigente relativa agli oneri del datore di lavoro, appare poi in questa sede opportuno sottolineare come la materia sia stata oggetto di ampia regolamentazione sotto molteplici punti di vista, anche con specifico riferimento alla tematica della gestione della sicurezza nelle aree balneari. Vale la pena, in questo frangente, di citare quanto previsto dal *Protocollo condiviso sulla gestione della sicurezza nelle aree balneari – Vademecum operativo per il contrasto alla diffusione del Coronavirus* della Società Nazionale di Salvamento, del 14 maggio 2020. Partendo dalla consapevolezza che l'attività balneare rappresenta una realtà importante per l'economia italiana, la SNS ha provveduto a promuovere in primo luogo iniziative didattiche, così da garantire una tutela globale della salute e della sicurezza nel settore. Richiamando l'esigenza di adottare misure organizzative, di prevenzione e protezione, così come sancite dall'allora vigente Protocollo sottoscritto in data 14 marzo 2020, il documento in esame ha provveduto a classificare il rischio di contagio in occasione di lavoro nelle aree

34. In questi termini si esprimono G. Benincasa, G. Pigliararmi, *Aggiornato il Protocollo condiviso: oneri e responsabilità del datore di lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 12 aprile 2021, n. 14, cui si rimanda per un ulteriore approfondimento sul tema e per ulteriore bibliografia in materia.

di balneazione secondo tre variabili (Esposizione: la probabilità di venire in contatto con fonti di contagio nello svolgimento delle specifiche attività lavorative degli stabilimenti balneari; Prossimità: le caratteristiche intrinseche di svolgimento del lavoro che non permettono un sufficiente distanziamento sociale per la quasi totalità del tempo di lavoro; Aggregazione: la tipologia di lavoro che prevede il contatto con altri soggetti che occupano le aree di balneazione). Lo stesso arriva poi a precisare come i profili di rischio possano assumere contemporaneamente una diversa intensità e modularità in considerazione delle aree di balneazione in cui operano i bagnini di salvataggio ed insistono le strutture degli stabilimenti balneari. Per tale ragione, prosegue poi il Protocollo, ponendo particolare attenzione alle diverse attività lavorative che è possibile si realizzino all'interno di uno stabilimento balneare, è necessario richiamare e fare riferimento alla matrice di rischio elaborata dall'INAIL nel *Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione*, dove viene presentata una tabella che illustra le classi di rischio per alcuni dei principali settori lavorativi e partizioni degli stessi.

Il documento prosegue poi nell'analisi delle diverse misure organizzative, di prevenzione e protezione e specifiche, finalizzate alla prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici, indispensabili ai fini del contenimento della pandemia in un settore peculiare e particolarmente esposto come quello connesso alle attività realizzate presso gli stabilimenti balneari.

Da ultimo, tenuta comunque in considerazione la normativa nazionale, oltre che i Protocolli promossi da realtà quali la Società Nazionale di Salvamento, non deve poi essere trascurato come sia altrettanto possibile che le discipline differiscano di regione in regione. A tal proposito si pensi in particolare a quanto previsto dall'Ordinanza emessa dall'Unità di Crisi Della Regione Campania, 22 maggio 2020, n. 50, e inerente a stabilimenti balneari, spiagge libere, diporto. In particolare, l'Ordinanza in oggetto ha previsto che, a far data dal 23 maggio 2020 fino al 31 luglio 2020, salva l'adozione di ulteriori provvedimenti in materia, sul territorio regionale sareb-

be stato possibile riaprire le attività degli stabilimenti balneari, con obbligo di rigoroso rispetto del Protocollo di sicurezza allegato al provvedimento stesso e denominato *Protocollo di sicurezza anti-diffusione SARS-CoV-2 per attività ricreative di balneazione in spiaggia*. La Regione Campania ha provveduto innanzitutto a individuare specifici oneri con specifico riferimento alle spiagge in concessione e per le spiagge libere, arrivando poi ad introdurre delle previsioni *ad hoc* per i lavoratori.

A riprova del grande interesse mostrato, non solo a livello nazionale, ma anche su scala regionale e locale alle tematiche di salute e sicurezza con specifico riferimento alle attività poste in essere all'interno degli stabilimenti balneari, si consideri poi in questa sede come anche altre regioni (a titolo esemplificativo, la Regione Marche) abbiano provveduto ad emettere una serie di documenti, prevalentemente di natura operativa, finalizzati non da ultimo a garantire una maggiore sicurezza non solo per gli ospiti degli stabilimenti stessi, ma anche per i lavoratori concretamente impiegati nel settore.

6. Note conclusive: possibili evoluzioni e prospettive future del settore

Il settore in esame, come si è avuto modo di vedere anche nel corso della presente ricostruzione che ha provato a fornire un'ampia panoramica rispetto alle attività turistiche e, in particolare, della balneazione, è stato duramente colpito dall'emergenza sanitaria. Secondo i dati Istat in materia, infatti, nel 2020 il settore turistico ha riscontrato perdite per quasi sessantaquattro miliardi di euro rispetto al 2019 e trentuno miliardi di valore aggiunto, arretrando così a livelli antecedenti al 2010. Un dato che non sorprende se si prende in considerazione che i pernottamenti dei turisti stranieri in Italia sono diminuiti del 54,6%, sono mancati 207 milioni di presenze dall'estero, quelli dei residenti all'interno dei confini del 32,2%³⁵, ciò nonostante, va comunque rilevato, come le stime delle variazioni percentuali tendenziali del III trimestre 2020 siano risultate molto meno gravi rispetto alle variazioni percentuali tendenziali del II trimestre 2020, dove invece si sono concentrati gli effetti dei provvedimenti restrittivi del *lockdown* primaverile³⁶.

È innegabile, pertanto, che il Covid-19 abbia rappresentato, per il settore turistico in particolare, uno shock economico senza precedenti, con conseguenze che potrebbero essere nel medio-breve periodo devastanti per moltissime imprese italiane. Un aspetto che risulta ancora maggiormente problematico se si considera che, come si è avuto modo di ricostruire nel corso della presente analisi, molte delle imprese nel settore turistico sono oggi gestite a livello familiare.

Una crisi, quella del settore turistico, che non è passata inosservata neppure agli occhi delle parti sociali. Il 9 marzo 2021, infatti, Fipe, Angem, Alleanza delle cooperative italiane, Confcommercio e Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS hanno sottoscritto il *Patto per l'occupazione per i lavoratori e le imprese dei Pubblici Esercizi, Ristorazione Collettiva, Ristorazione Commerciale Turismo ed Intrattenimento danneggiati dalle conseguenze dell'epidemia Covid-19*.

35. Tale dato è reperibile dalle anticipazioni diffuse dall'Istat sul Conto Satellite del Turismo 2020.

36. S. Angeloni, *L'impatto del Covid-19 sul turismo in Italia: passato, presente e futuro*, in *Impresa Progetto, Electronic Journal of management*, 2021, n. 1.

In particolare, le parti, prendendo atto della difficile condizione in cui verteva (e verte ancora oggi) il settore, hanno avanzato una serie di richieste. In primo luogo, è stato chiesto che vengano definite misure straordinarie adeguate e specifiche per i settori coinvolti, al fine di salvaguardare l'occupazione, assicurando anche ulteriori risorse per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, con la previsione di una proroga degli stessi almeno fino al 31 dicembre 2021, in un percorso graduale che, dopo la fine della fase emergenziale, dovrà attendere la necessaria ripresa dei consumi interni ed internazionali. Secondariamente, è stato poi richiesto che i suddetti ammortizzatori sociali rispondano alle molteplici caratteristiche dei settori in parola, caratterizzati dalla presenza di migliaia di piccole e piccolissime imprese, nonché da aziende di maggiore dimensione. Inoltre, all'interno del patto si ritiene imprescindibile che si tengano in considerazione conto le diverse tipologie di servizio: pubblici esercizi, banqueting e catering, intrattenimento, ristorazione commerciale, ristorazione collettiva. Da ultimo, richiamando anche le risorse messe a disposizione dal *Piano Next Generation UE* è stata avanzata la proposta che vengano poste in essere misure destinate alla realizzazione di interventi, anche di tipo infrastrutturale, in grado di favorire la ripresa dei flussi turistici e che, contestualmente, programmati incontri periodici da parte dei ministeri competenti al fine di accompagnare l'auspicata ripresa delle attività favorendo una più ampia valutazione e attenzione ai bisogni delle imprese e dei lavoratori. In conclusione, sebbene sia evidente la decisione delle parti sociali operata nell'intervenire in un settore che ha potuto osservare, stando a quanto riportato nel Patto «una riduzione del 54% delle presenze turistiche nel nostro Paese», determinante, nei prossimi mesi, sarà il ruolo e l'attività delle parti sociali nel settore.

In particolare, sarà indispensabile in primo luogo che gli attori interpellati a livello nazionale si impegnino al rispetto integrale di quanto previsto dal Patto, al fine di provare a contenere le criticità di un settore fortemente provato dalla crisi pandemica e che fatica a rialzarsi. Secondariamente, di grande valore sarà anche il ruolo giocato dalle parti sociali a livello territoriale, nella difficile sfida di provare a sostenere le aziende del settore, provando non da ultimo a fornire delle valide opzioni per quelle imprese (anche e soprattutto di carattere familiare) la cui sopravvivenza è messa ancora oggi seriamente a rischio da un contesto economico ancora profondamente provato dal Covid-19.

Bibliografia

ANGELONI S. (2021), *L'impatto del Covid-19 sul turismo in Italia: passato, presente e futuro*, in *Impresa Progetto, Electronic Journal of management*, n. 1

BANO F. (2001), *Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni "non profit"*, Il Mulino

BARASSI L. (1949), *Il diritto del lavoro, I, Le Fonti – Il Rapporto di lavoro – Le Qualifiche*, Giuffrè

BARBERA M. (1982), *Il lavoro nella famiglia*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 461-483

BENINCASA G., PIGLIALARMÌ G. (2021), *Aggiornato il Protocollo condiviso: oneri e responsabilità del datore di lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 12 aprile, n. 14

BIANCO M. (2012), GIACOMELLI S., ROSSI S., *L'impresa familiare: una anomalia italiana?*, in *Il Mulino*, n. 1

BRUSA S. (2020), *La materia del contratto a termine nella legislazione emergenziale: tutela dei lavoratori a termine o "pasticcio" normativo?*, in *Bollettino ADAPT*, 19 ottobre, n. 38

CONFORTURISMO (2008), in collaborazione con il Ciset e il Master in Economia e Gestione del Turismo, *Di padre in figlio: il ricambio generazionale nelle imprese turistiche*

Di CORRADO G. (2019), *Rapporto di lavoro subordinato tra familiari*, in *Dottrina e Pratica del Lavoro*, n. 3

GOTTARDI D. (2001), *Lavoro di cura. Spunti di riflessione*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1

GRAZIANI C.A. (1976), *L'impresa familiare nel nuovo diritto di famiglia: prime considerazioni*, in *Riv. Notar.*

MASSI E. (2021), *Lavoro stagionale e lavoro a termine: cosa cambia dopo i chiarimenti dell'INL*, Ipsoa, 17 marzo

MASSI E. (2019), *Contratto a termine per attività stagionali: quali deroghe alla disciplina generale?*, Ipsoa, 26 ottobre

MAZZIOTTI F. (1998), *Diritto del lavoro*, Liguori

MENEGOTTO M., RAUSEI P., TOMASSETTI P. (a cura di) (2018), *Decreto Dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, ADAPT Labour Studies E-book series, n. 76

MENGHINI L. (1989), *Nuovi valori costituzionali e volontariato. Riflessioni sull'attualità del lavoro gratuito*, Giuffrè

MERAN R., BOCCATO A. (2013), *Il passaggio generazionale nelle imprese familiari nel settore turistico*, in *Turismo e Psicologia*, n. 2

NUCARA A.M., CANDIDO A.G., SERRA A. (2014), *Il lavoro intermittente nel settore turismo*, Edizioni Ista – Istituto Internazionale di Studi e Documentazione Turistico Alberghiera “Corrado Colombo”, quarta edizione

PALADINI M. (2016), *L'impresa familiare*, in Trattato di diritto di famiglia, diretto da G. Bonilini, vol. II, Il regime patrimoniale della famiglia, UTET

PANUCCIO V. (1976), *L'impresa familiare*, Giuffrè

TIRABOSCHI M. (2020), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press, V edizione

VALENTE L. (2021), *Contratto a termine e nuove tutele: il ruolo della contrattazione collettiva dopo la nota dell'Ispettorato del Lavoro*, in *Bollettino ADAPT*, 20 settembre, n. 32

Stampa

Romana Editrice S.r.l.

Via dell'Enopolio, 37

00030 San Cesareo (Roma)

info@romanaeditrice.it - www.romanaeditrice.it

Finito di stampare nel mese di Novembre 2021

