

Attività a carattere esperienziale in agricoltura ed effetti in ambito lavoristico

PREMESSA

Com'è noto, le ipotesi di lavoro gratuito nel nostro ordinamento giuridico sono del tutto residuali. Se ne trova traccia, per fare qualche esempio, nell'alveo del lavoro reso tra familiari, ovvero nell'ambito delle prestazioni di volontariato afferenti al Terzo Settore, in ordine a motivi peculiari che giustificano l'allontanamento dalla classica sinallagmaticità. Invero alcune possibilità di prestazione lavorativa senza corrispettivo economico sono reperibili anche nel contesto agricolo-turistico, laddove talora, quali nuove forme di *business*, gli imprenditori "permettono" agli avventori simil-prestazioni lavorative, per mero diletto ed esperienza personale, talora a fronte di un pagamento da parte di questi ultimi in virtù del servizio goduto. Com'è evidente, in dette ipotesi, l'attività lavorativa resa da quelli che (a quel punto) sono necessariamente da definire clienti non è, per sua essenza, soggetta alle dinamiche contrattuali appartenenti al diritto del lavoro, ma richiede comunque, in capo ai titolari, notevoli attenzioni, per via di alcuni considerevoli riverberi in ambito lavoristico.

Tra i principali aspetti, per esempio, gli interessati devono aver cura di differenziare le attività di lavoro *stricto sensu* da quelle rese a titolo meramente turistico-esperienziale, anche al fine di garantire gli opportuni controlli, volti ad escludere un lavoro nero perniciosamente camuffato. In aggiunta, va notato che la messa in opera delle suddette iniziative economiche può avere immediate ripercussioni anche in termini di classificazione dei lavoratori dipendenti, addetti alle stesse, a cui si correla l'esigenza di erogare una retribuzione coerente e conforme.

Nel prosieguo, al fine di meglio inquadrare la questione, si approfondiranno le ipotesi, tipicamente afferenti al settore agricolo, consistenti nell'enoturismo e nell'oleoturismo, foriere di preziose indicazioni.

FOCUS SULL'ENOTURISMO, TRA FONTI NORMATIVE E BEST PRACTICES

L'enoturismo trova la sua fonte normativa nell'art. 1, commi da 502 a 505, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205¹, ove è stabilito, per quanto qui di interesse, che *“Con il termine «enoturismo» si intendono tutte le attività di conoscenza del vino espletate nel luogo di produzione, le visite nei luoghi di coltura, di produzione o di esposizione degli strumenti utili alla coltivazione della vite, la degustazione e la commercializzazione delle produzioni vinicole aziendali, anche in abbinamento ad alimenti, le iniziative a carattere didattico e ricreativo nell'ambito delle cantine”*. Ai sensi di legge, al fine di definire le linee guida e gli indirizzi in merito ai requisiti e agli standard minimi di qualità, con particolare riferimento alle produzioni vitivinicole dei territori, per l'esercizio di detta attività, è stato poi emanato il Decreto del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari, Forestali e del Turismo del 12 marzo 2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 89 del 15 aprile 2019, il quale, tra gli aspetti maggiormente rilevanti, integra la definizione di enoturismo disponendo che *“sono considerate attività enoturistiche, ai fini del presente decreto, tutte le attività formative ed informative rivolte alle produzioni vitivinicole del territorio e la conoscenza del vino, con particolare riguardo alle indicazioni geografiche (DOP, IGP) nel cui areale si svolge l'attività, quali, a titolo esemplificativo, le visite guidate ai vigneti di pertinenza dell'azienda, alle cantine, le visite nei luoghi di esposizione degli strumenti utili alla coltivazione della vite, della storia e della pratica dell'attività vitivinicola ed enologica in genere; le iniziative di carattere didattico, culturale e ricreativo svolte nell'ambito delle cantine e dei vigneti, ivi compresa la vendemmia didattica; le attività di degustazione e commercializzazione delle produzioni vitivinicole aziendali, anche in abbinamento ad alimenti, da intendersi quali prodotti agro-alimentari freddi preparati dall'azienda stessa, anche manipolati o trasformati, pronti per il consumo”*². In aggiunta, all'art. 2, comma 1, è stabilito, per quanto qui di interesse a livello giuslavoristico, che *“Fermi i requisiti generali, anche di carattere igienico-sanitario e di sicurezza, previsti dalla normativa vigente, si prevedono i seguenti requisiti e standard di servizio per gli operatori che svolgono attività enoturistiche: [...]*

- 9) *personale addetto dotato di competenza e formazione, anche sulla conoscenza delle caratteristiche del territorio, compreso tra il titolare dell'azienda o i familiari coadiuvanti, i dipendenti dell'azienda ed i collaboratori esterni; [...]*
- 11) *svolgimento delle attività di degustazione e commercializzazione da parte di personale dotato di adeguate competenze e formazione, compreso tra: a) titolare dell'azienda o familiari coadiuvanti; b) dipendenti dell'azienda; c) collaboratori esterni. [...]*

E, al comma 3, del medesimo articolo, è sancito che *“Le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano possono promuovere autonomamente, o in collaborazione con le organizzazioni più rappresentative dei settori vitivinicolo e agroalimentare, e con gli enti preposti o abilitati, la formazione teorico-pratica per le aziende e per gli addetti, anche al fine*

¹ Va chiarito, sul punto, che è possibile reperire una regolazione anche a livello territoriale: cfr. a titolo esemplificativo la Delibera 2355 del 22 novembre 2019 e la Determina 1229 del 24 gennaio 2020, della regione Emilia-Romagna.

² art. 1, comma 3.

di garantire il rispetto dei requisiti e degli standard minimi di cui al presente decreto e di promuovere il miglioramento della qualità dei servizi offerti”.

Da ultimo si sottolinea come, espressamente al fine di *“individuare regole di comportamento uniformi circa lo svolgimento della c.d. “vendemmia turistica”, l'INL e l'Associazione Nazionale Città del Vino abbiano siglato un apposito protocollo d'intesa, datato 12 luglio 2023. In quella sede, più in particolare, è consegnata una serie di utili indicazioni volte a permettere una corretta gestione, anche relativa all'alveo giuslavoristico, dell'attività enoturistica. Di seguito si riportano e analizzano i più significativi estratti contenuti nel documento richiamato.*

All'art. 1 è data un'aggiuntiva definizione dell'attività ricreativo-esperienziale, nella misura in cui è chiarito che *“Per ‘vendemmia turistica’ si intende l'attività di raccolta dell'uva, non retribuita, di breve durata, episodica, circoscritta ad appositi spazi, avente carattere culturale e ricreativo, svolta da turisti e correlata preferibilmente al soggiorno in strutture ricettive del territorio e/o alla visita e degustazione delle cantine locali nell'ambito di un'offerta turistica di tipo integrato”, con l'ulteriore doverosa precisazione che – evidentemente – tali prestazioni non possano “considerarsi rapporto di lavoro”.*

In proposito, all'art. 2, è precisato che a fronte della resa di lavoro per fini turistico-esperienziali non possa essere prevista, nei confronti dell'avventore, una controprestazione di tipo economico o riconducibile a un valore economico, ossia *“alcun emolumento comunque denominato, né in denaro né in natura”*; ciò, infatti, andrebbe a snaturare la caratteristica intrinseca dell'attività, riconducendo il tutto a un manifesto sinallagma, appartenente, invece, all'ambito tipicamente lavoristico e riconducibile quindi all'art. 2094 Codice Civile, senza tuttavia le dovute tutele e protezioni³.

Sempre all'interno dell'art. 2 è poi chiarito, evidentemente al fine di distinguere tra attività lavorativa *stricto sensu* e attività a carattere ricreativo-esperienziale – così da non permettere ad eventuali malintenzionati, in sede di ispezione, di camuffare il lavoro nero con l'esperienza enoturistica – che *“I filari della vendemmia turistica devono essere resi riconoscibili e distinguibili dai luoghi ove i vendemmiatori professionisti svolgono la vendemmia ordinaria, con l'apposizione di idonei cartelli, inoltre andrà indicato nella dichiarazione al S.U.A.P. o sportello equipollente, le coordinate mappali (foglio e particella) avendo cura di escludere in maniera tassativa lo svolgimento promiscuo delle due attività”*⁴. Sul punto, preme notare come, oltre all'indicazione dei luoghi, per i medesimi fini, debbano essere comunicati *ex ante* anche gli *“orari di svolgimento dell'esperienza della vendemmia”* nonché le *“generalità (nome cognome e data luogo di nascita) degli enoturisti”*, ex art. 7 del Protocollo in analisi.

Nella medesima direzione appena vista, peraltro, operano anche l'ultimo comma dell'art. 4 del Protocollo, ove è stabilito che *“Ai turisti impegnati nella vendemmia turistica deve comunque essere interdetto sia l'utilizzo di qualsiasi macchina agricola sia lo svolgimento delle*

³ In particolare, quelle scaturenti dall'art. 36 della Costituzione.

⁴ Preme notare come, oltre all'indicazione dei luoghi, per i medesimi fini, debbano essere comunicati anche gli *“orari di svolgimento dell'esperienza della vendemmia”* nonché le *“generalità (nome cognome e data luogo di nascita) degli enoturisti”*, ex art. 7 del Protocollo in analisi.

operazioni di carico e scarico delle cassette da uva", ma anche l'ultimo comma dell'art. 3, in cui è disposto che "i turisti impegnati nella vendemmia turistica dovranno indossare obbligatoriamente un cartellino identificativo o braccialetto identificativo [...] con la scritta [...] "vendemmiatore turista".

All'art. 3 e 4 del Protocollo sono invece consegnate delle istruzioni che, a ben osservare, si riverberano direttamente sull'amministrazione del personale in forza presso l'imprenditore, nella misura in cui, in quella sede, è stabilito che:

- a) *"La vendemmia turistica si svolge sotto la supervisione continuativa dei referenti aziendali/tutor qualificati ovvero di personale aziendale dotato di adeguata e specifica formazione"*⁵;
- b) *"I referenti aziendali/tutor dovranno vigilare sul rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza e garantire il perseguimento delle finalità culturali e ricreative dell'evento"*⁶;
- c) *"Durante lo svolgimento di tale evento ogni referente aziendale/tutor potrà seguire un numero di turisti non superiore a 8, salva diversa disposizione della normativa locale di riferimento"*⁷.
- d) *"I referenti aziendali/tutor [...] dovranno indossare obbligatoriamente un cartellino identificativo o braccialetto identificativo [...] con la scritta "tutor""*⁸;
- e) *"Prima dell'inizio dell'attività di vendemmia, il referente aziendale/tutor dovrà fornire agli stessi [ai turisti, n.d.a.] istruzioni adeguate circa l'utilizzo delle attrezzature e i comportamenti da tenere durante le operazioni, vigilando, in presenza, sul rispetto delle istruzioni impartite"*⁹.

Tali indicazioni colpiscono, in tutta evidenza, il novero delle direttive assegnabili dal datore di lavoro ai dipendenti addetti, la formazione dovuta nei loro confronti, ma anche la classificazione (e conseguente retribuzione) da attribuire a tali figure, tenuto conto delle precise mansioni e responsabilità.

Si rimarca da ultimo che le indicazioni fornite all'interno del Protocollo, in maniera lampante, si pongono il pregevole obiettivo di contrastare pratiche elusive, celate dietro la falsa nomea di attività ricreativo-esperienziale, e quindi di vagliare la reale *"genuinità delle finalità turistiche"*¹⁰.

⁵ Art. 3, comma 1 del Protocollo.

⁶ Art. 3, comma 2 del Protocollo.

⁷ Art. 3, comma 3 del Protocollo.

⁸ Art. 3, comma 4 del Protocollo.

⁹ Art. 4, comma 2, del Protocollo.

¹⁰ Art. 9 del Protocollo.

FOCUS SULL'OLEOTURISMO, TRA FONTI NORMATIVE E BEST PRACTICES

La Legge 27 dicembre 2019 n. 160 ha disposto, con l'art. 1, comma 513, che *“A decorrere dal 1° gennaio 2020, le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 502 a 505, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 [quelle sopra viste in tema di enoturismo, n.d.a.], sono estese alle attività di oleoturismo”*. A tal proposito, all'art. 1, comma 514, è stabilito che *“Con il termine « oleoturismo » si intendono tutte le attività di conoscenza dell'olio d'oliva espletate nel luogo di produzione, le visite nei luoghi di coltura, di produzione o di esposizione degli strumenti utili alla coltivazione dell'ulivo, la degustazione e la commercializzazione delle produzioni aziendali dell'olio d'oliva, anche in abbinamento ad alimenti, le iniziative a carattere didattico e ricreativo nell'ambito dei luoghi di coltivazione e produzione”¹¹*.

Anche in questo caso, ai sensi di legge, al fine di definire le linee guida e gli indirizzi in merito ai requisiti e agli standard minimi di qualità per l'esercizio dell'attività oleoturistica, è stato emanato un apposito Decreto ministeriale, ossia il Decreto 26 gennaio 2022 n. 37 del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali. In quella sede, tra i primi aspetti, è integrata la definizione dell'attività in analisi, laddove è specificato che *“Coerentemente con la definizione di «oleoturismo», sono considerate attività oleoturistiche, ai fini del presente decreto, le seguenti attività svolte nei luoghi di produzione e/o trasformazione: a) le attività formative ed informative rivolte alle produzioni olivicole del territorio e alla conoscenza dell'olio, con particolare riguardo alle indicazioni geografiche (DOP, IGP), nel cui areale si svolge l'attività, quali, a titolo esemplificativo, le visite guidate agli oliveti di pertinenza dell'azienda, ai frantoi, le visite nei luoghi di esposizione degli strumenti utili alla coltivazione dell'ulivo e alla produzione dell'olio, della storia e della pratica dell'attività olivicola e della conoscenza e cultura dell'olio in genere; b) le iniziative di carattere formativo e informativo, culturale e ricreativa svolta nell'ambito dei frantoi e degli oliveti, ivi compresa la raccolta dimostrativa delle olive; c) le attività di degustazione e commercializzazione delle produzioni olivicole aziendali, anche in abbinamento ad alimenti, aventi i requisiti e gli standard di cui all'art. 2, commi 1 e 2, escludendo la somministrazione di preparazioni gastronomiche, non potendo prefigurarsi l'erogazione di un servizio di ristorazione”¹²*.

Inoltre, la fonte richiamata, per quanto qui di interesse relativamente all'ambito giuslavoristico, all'art. 2 prevede che:

“Fermi i requisiti generali, anche di carattere igienico-sanitario e di sicurezza, previsti dalla normativa vigente, si prevedono i seguenti requisiti e standard di servizio per gli operatori che svolgono attività oleoturistiche: [...]

- i) personale addetto competente e dotato di un'adeguata formazione, con particolare riguardo alle caratteristiche del territorio, che sia ricompreso tra il titolare dell'azienda o i familiari coadiuvanti, i dipendenti dell'azienda ed i collaboratori esterni; [...]

¹¹ Anche per questa casistica, risulta possibile reperire una regolazione a livello territoriale: cfr. Legge regionale 10 giugno 2025, n. 9 della regione Puglia.

¹² Art. 1, comma 3, DM 26 gennaio 2022, n. 37.

- m) svolgimento delle attività di degustazione e commercializzazione da parte di personale dotato di adeguate competenze e formazione, ivi compresi il titolare dell'azienda, i familiari coadiuvanti, i dipendenti ed i collaboratori esterni. [...]

E, in aggiunta, all'art. del 3 del decreto 26 gennaio 2022 n. 37, si precisa che: *“Le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano possono promuovere autonomamente, o in collaborazione con le organizzazioni più rappresentative dei settori olivicolo e agroalimentare, con gli enti preposti o abilitati, nonché con le Strade dell'olio e del vino, nei territori dove sono presenti, la formazione teorico-pratica per le aziende e per gli addetti, anche al fine di garantire il rispetto dei requisiti e degli standard minimi di cui al presente decreto e di assicurare il miglioramento della qualità dei servizi offerti”*.

Anche per tale tipologia di attività, ed anche in questo caso al fine *“di individuare regole di comportamento uniformi circa lo svolgimento della “raccolta dimostrativa delle olive a scopo turistico”*”, l'INL e l'Associazione Nazionale Città dell'Olio hanno in seguito sottoscritto un apposito protocollo d'intesa, datato 21 luglio 2025. Ivi, tra gli aspetti maggiormente significativi, è indicato quanto segue.

All'art. 2 sono meglio delineate la natura delle attività a carattere ricreativo-esperienziale e la loro diversità dalla prestazione lavorativa *stricto sensu*, quest'ultima attuata evidentemente a fini produttivi, nella misura in cui è chiarito che *“La raccolta turistica delle olive consiste in un'esperienza partecipativa, offerta a turisti che prevede il coinvolgimento diretto ma, limitato, nelle operazioni di raccolta delle olive. Essa assume un carattere divulgativo, educativo e ricreativo, volto a far conoscere le tecniche tradizionali e moderne di raccolta, le caratteristiche agronomiche degli oliveti e il valore culturale e produttivo dell'olio extravergine d'oliva. Tale attività non ha finalità produttive né può considerarsi prestazione di lavoro, né può ripetersi per più di due volte nella stessa azienda nell'arco di una settimana”*.

All'art. 3 viene precisato che *“I luoghi in cui si svolge l'attività [oleoturistica, n.d.a.] devono essere conformi alle norme in materia di sicurezza, igiene e accessibilità, e devono essere espressamente individuati e riconoscibili con apposita segnaletica, comunque delimitati all'interno della proprietà aziendale, separati dalle aree adibite alla raccolta professionale”*, con la specifica che *“Le aree destinate alla raccolta turistica devono essere dichiarate nel documento di avvio attività trasmesso al SUAP, con indicazione delle coordinate catastali, delle date di apertura e degli orari previsti”*, evidentemente allo scopo di scongiurare un ricorso all'attività esperienziale solo per facciata, al fine di avvalersi di prestazione lavorative invece sommerse. Proprio a tali propositi all'art. 7 è inoltre chiarito che *“L'azienda è tenuta a comunicare all'amministrazione comunale, tramite SUAP o altro sportello competente, le seguenti informazioni: periodo e calendario delle attività, orari di svolgimento, generalità dei partecipanti (registrazione prima dell'arrivo in sede), nominativi dei referenti aziendali, coordinate catastali delle aree di svolgimento e numero di polizza assicurativa. Tali dati devono essere conservati dall'azienda per almeno cinque anni ed essere messi a disposizione degli organi di vigilanza in caso di controlli. L'impresa è altresì responsabile dell'aggiornamento delle informazioni nel caso di variazioni significative”*.

Nell'illustrare le modalità di svolgimento delle esperienze simil-lavorative, all'art. 4 e 5 sono contenute nozioni immediatamente impattanti sulla gestione del personale dipendente (laddove l'imprenditore si avvalga di lavoratori subordinati addetti all'attività): più nel dettaglio, in quelle sedi è chiarito che *"La vendemmia turistica deve svolgersi sotto la supervisione continua di un referente aziendale"*¹³, il quale deve aver cura di monitorare e supervisionare costantemente il corretto esperimento dell'attività, anche in ordine al rispetto della salute e sicurezza dei partecipanti, fornendo preventivamente *"istruzioni adeguate in ordine all'utilizzo delle attrezzature e ai comportamenti da tenere durante le operazioni"*¹⁴; egli, in aggiunta, deve intervenire *"tempestivamente in caso di inosservanze"*¹⁵ rispetto alle istruzioni impartite.

Con riferimento alle caratteristiche della prestazione turistica a fini esperienziali il Protocollo, all'art. 4, chiarisce in modo assolutamente eloquente come *"L'attività di raccolta delle olive si svolge su base volontaria, non è retribuita, è di breve durata, per il tempo strettamente necessario ad apprezzare l'attività e comunque non superiore a due ore nell'arco della giornata, alternativamente nella fascia oraria antimeridiana o postmeridiana, episodica, circoscritta ad appositi spazi, avente carattere culturale e ricreativo, svolta da turisti e correlata eventualmente al soggiorno in strutture ricettive del territorio e/o alla visita e degustazione nell'ambito di un'offerta turistica di tipo integrato"*. La stessa deve prevedere la preventiva consegna agli avventori *"di cartellino o altro elemento identificativo"* in forza della quale sia possibile, con sufficiente certezza, riconoscere i turisti rispetto ai lavoratori addetti alla produzione. In questo senso, il documento dell'Ispettorato chiarisce che le attività esperienziali rifuggono la natura produttiva della prestazione lavorativa, nella misura in cui, ex art. 5, comma 2, *"Ai turisti impegnati nella raccolta deve comunque essere interdetto [...] lo svolgimento delle operazioni di carico e scarico dei sacchi/cassette di olive"*, compito questo di fatica, rientrante nel ciclo produttivo, più che in dinamiche ricreative e/o culturali.

Anche per questa tipologia di esperienza, il Protocollo, evidentemente, si pone l'appropriato obiettivo di scongiurare *"fenomeni di irregolarità"*, preservando pertanto la *"genuinità delle finalità turistiche"*¹⁶ correttamente attuate.

¹³ Art. 4, comma 1, del Protocollo.

¹⁴ Art. 4, comma 3, del Protocollo.

¹⁵ Art. 5, comma 1, del Protocollo.

¹⁶ Art. 8 del Protocollo.

LE ATTENZIONI IN AMBITO GIUSLAVORISTICO ED ESPERIENZIALE

Le ipotesi vagliate nel presente approfondimento rappresentano, invero, solo alcune delle situazioni esperienziali riscontrabili nel tessuto imprenditoriale italiano. Esse permettono, però, anche in ordine alla documentazione sopra vista, sottoscritta dall'INL, di identificare alcune regole generaliste: condizioni e accortezze valide, quindi, per qualsivoglia settore e attività, anche al di fuori del contesto puramente agricolo¹⁷.

Pertanto, in una vera e propria dilatazione oltre i confini dell'enoturismo e dell'oleoturismo delle attenzioni lavoristiche già esposte, si può quindi affermare che la predisposizione e attuazione da parte dell'imprenditore di attività a carattere ricreativo-turistico-esperienziale dovrà soggiacere, tra le altre cose, ai fondamentali punti di seguito indicati. Per quanto attiene alla gestione e amministrazione del personale dipendente, si presti attenzione a quanto segue:

- 1) FORMAZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI: valutare se territorialmente, eventualmente anche mediante il supporto delle organizzazioni sindacali, siano predisposti corsi *ad hoc*, al fine di adibire i lavoratori addetti alle attività esperienziali all'apposita formazione prevista; ovvero, in assenza, attuare comunque preventivamente corsi formativi che permettano ai lavoratori di maturare le giuste competenze e la rispettiva professionalità indispensabili per svolgere correttamente la mansione (la formazione infatti, come visto, rappresenta normalmente un requisito necessario del personale referente o comunque addetto al funzionamento delle attività turistico-esperienziali);
- 2) CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI DIPENDENTI: i lavoratori adibiti al coordinamento, conduzione e monitoraggio delle attività turistico-ricreativo-esperienziali dovranno essere classificati, e di conseguenza retribuiti, sulla base delle mansioni specifiche, spesso disciplinate all'interno della contrattazione collettiva di riferimento. A tal proposito, a titolo esemplificativo, si valuti quanto disposto dall'art. 10 del Cpl valido per gli operai agricoli e florovivaisti della provincia di Bari, ove al livello 1 dell'Area 1, in ossequio alle clausole di rinvio del Contratto collettivo nazionale¹⁸, è annoverato *"Per gli addetti presso le Aziende Agrituristiche: [...; il, n.d.a.], Responsabile attività di intrattenimento didattico e sociale, Responsabile delle attività di promozione ed eventi"*, a cui ovviamente si correla una conforme retribuzione;

¹⁷ Si evidenzia, sulla questione, che *"L'attività enoturistica, di cui all'art. 1, comma 502, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, è considerata attività agricola connessa ai sensi del terzo comma dell'art. 2135 del Codice Civile ove svolta dall'imprenditore agricolo, singolo o associato, di cui al medesimo art. 2135 del Codice Civile"*, a mente dell'art. 1, comma 2, del DM 12 marzo 2019. Parimenti, l'art. 1, comma 2, del DM 26 gennaio 2022, n. 37, dispone che *"L'attività oleoturistica, di cui all'art. 1, commi 513 e 514, della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, è considerata attività agricola connessa, ai sensi dell'art. 2135 del Codice Civile, ove svolta dall'imprenditore agricolo, singolo o associato, di cui al medesimo art. 2135 del Codice Civile"*.

¹⁸ Cfr. Art. 93, Ccnl operai agricoli e florovivaisti.

- 3) SALUTE E SICUREZZA E PREVENTIVA VALUTAZIONE DEI RISCHI: nell'attuazione di questi servizi, gli imprenditori, *rectius* per quanto qui di interesse i datori di lavoro, dovranno aver cura di individuare preventivamente i rischi delle attività, anche tenendo conto della presenza di soggetti esterni (ovvero, gli avventori), ed eventualmente di particolari strumentazioni, tanto per quanto attiene le tutele e gli obblighi ricadenti nella normativa afferente alla salute e sicurezza (che richiede anche, tra le altre cose, la predisposizione dell'apposita documentazione scritta), quanto per predisporre e azionare il corretto trattamento assicurativo-infortunistico;
- 4) POTERE DISCIPLINARE, ESERCITABILE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI: da ultimo con riferimento ai lavoratori dipendenti, al fine di non precludersi l'esercizio del potere disciplinare, il datore di lavoro dovrà avere cura di integrare il codice disciplinare, com'è noto da affiggere in luogo accessibile *ex ante*¹⁹, foriero delle tipizzazioni (non necessariamente esaurienti ma quantomeno rappresentative) relative alla resa di prestazioni lavorative sottese all'attuazione delle attività esperienziali.

Per quanto attiene, invece, alla corretta gestione delle attività turistico-ricreative-esperienziali, e quindi rispetto alla prestazione resa per mero diletto dal turista, la quale possa fondarsi su solidi elementi comprovanti l'intrinseca natura e genuinità, si presti attenzione a quanto segue (nel rispetto, ovviamente, di condizioni apposite previste dalla precipua normativa di competenza).

- 1) LUOGHI: I luoghi in cui vengono rese le prestazioni a carattere esperienziali dovranno essere differenti da quelli di resa della ordinaria prestazione lavorativa, da parte dei lavoratori dipendenti, non rendendosi possibile la promiscuità. È bene che tali postazioni siano identificate, mediante apposita cartellonistica, e possibilmente non contigue con quelle in cui viene esercitata l'attività produttiva, per evitare problematiche di sorta;
- 2) CARTELLINO O ELEMENTI IDENTIFICATIVI: È bene che i clienti, anche definibili come turisti o avventori, siano individuabili *ab origine* mediante cartellino e/o specifico elemento identificativo (ad esempio, indumenti appositi e distintivi, eventualmente riportanti una dicitura caratterizzante e comunque ben riconoscibile), da consegnarsi da parte dell'imprenditore, il quale inoltre dovrebbe prendere nota dei nominativi di coloro i quali sperimentano le attività esperienziali (indicando ora e data dell'esperienza). A tal fine, parimenti, è bene che il referente o tutore aziendale sia reso riconoscibile mediante apposito cartellino o elemento distintivo. Tutto ciò, infatti, permetterebbe, in sede di un'eventuale ispezione, di distinguere tra lavoratori e avventori con sufficiente certezza;

¹⁹ Art. 7, comma 1, Legge n. 300/1970.

3) CADENZA: un aspetto indubbiamente complesso e maggiormente sottile è quello relativo alla cadenza e ciclicità nell'attuazione delle attività turistico-ricreativo-esperienziali. Dalle fonti surrichiamate, infatti, si desume la necessità che dette attività, ancorché attuate dagli avventori in modo genuino, non assumano sfumature produttive, dovendo le stesse rimanere residuali. In altri termini, le esperienze in analisi risultano non poter essere organizzate a ciclo continuo, ovvero in misura sproporzionata rispetto all'attività ordinaria di produzione e/o raccolta aziendale. Ciò, infatti, assumendo connotati evidentemente produttivi - con indubbi benefici per il datore di lavoro che si avvarrebbe, nei fatti, di manodopera non retribuita - tradirebbe gli intenti stessi delle attività (segnatamente, i suoi fini ricreativo-turistici), ed inciderebbe negativamente, ragionando su macro-livelli, sulle esigenze di tutela del mercato (tra gli obiettivi primari del nostro diritto, in particolar modo comunitario). Invero, in un'eventuale assenza di regole specifiche, le quali permetterebbero ovviamente di individuare nell'immediato limiti e condizioni, una siffatta valutazione non potrebbe che sottostare al "caso-per-caso", considerando quindi le consistenze e gli ordinari cicli produttivi aziendali, in termini di lavoratori normalmente addetti, di risorse ordinariamente richieste e di prodotti raccolti e/o lavorati ai fini produttivi e commerciali.

In conclusione, l'attuazione da parte dell'imprenditore delle attività esperienziali, che siano esse turistiche, ricreative, didattiche o culturali, impone un approccio di tipo trasversale - per non dire olistico - per quanto attiene all'ambito lavorativo *lato sensu*, con attenzioni e premure indirizzate su più fronti, normalmente in una fase preventiva. Com'è noto, tali competenze, da sempre, sono attribuibili all'attività del Consulente del Lavoro, il quale però necessita, ovviamente, di essere informato *ex ante* delle volontà imprenditoriali.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**

A cura di:

Luca Caratti (coordinamento)

Marco Tuscano