



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

1° ottobre 2015*

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Principi di parità di trattamento e di non discriminazione in ragione dell'età — Direttiva 2000/78/CE — Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Articolo 2, paragrafi 1 e 2, lettera a) — Disparità di trattamento fondata sull'età — Comparabilità delle situazioni — Corresponsione di un'indennità di fine rapporto di lavoro a tempo determinato destinata a compensare la precarietà — Esclusione dei giovani che lavorano durante le loro vacanze scolastiche o universitarie»

Nella causa C-432/14,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal conseil de prud'hommes de Paris (Francia), con decisione del 12 settembre 2014, pervenuta in cancelleria il 22 settembre 2014, nel procedimento

O

contro

Bio Philippe Auguste SARL,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da J.-C. Bonichot, presidente di sezione, A. Arabadjiev (relatore) e C. Lycourgos, giudici,

avvocato generale: E. Sharpston

cancelliere: M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 3 giugno 2015,

considerate le osservazioni presentate:

- per O, da lui stesso;
- per il governo francese, da D. Colas e R. Coesme, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da D. Martin, in qualità di agente,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: il francese.

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione del principio di non discriminazione in ragione dell'età.
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra O e la Bio Philippe Auguste SARL, in merito al rifiuto opposto da quest'ultima di concedere al primo, al termine del suo contratto di lavoro a tempo determinato, un'indennità di fine rapporto.

Contesto normativo

Il diritto dell'Unione

- 3 Ai termini dell'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), essa «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».
- 4 L'articolo 2 di detta direttiva dispone quanto segue:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
 - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che (...)

(...)».

Il diritto francese

- 5 L'articolo L. 1243-8 del code du travail (codice del lavoro francese) così dispone:

«Quando, al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato, il rapporto contrattuale di lavoro non prosegue in base ad un contratto a tempo indeterminato, il lavoratore dipendente ha diritto, a titolo di supplemento dello stipendio, ad un'indennità di fine rapporto intesa a compensare la precarietà della sua situazione.

Detta indennità è pari al 10% della retribuzione totale lorda corrisposta al lavoratore dipendente.

La medesima si aggiunge alla retribuzione totale lorda dovuta al lavoratore dipendente. Essa viene corrisposta al termine del contratto contemporaneamente all'ultimo stipendio e figura sulla corrispondente busta paga».

6 L'articolo L. 1243-10 del code du travail prevede quanto segue:

«L'indennità di fine rapporto non è dovuta:

- 1° quando il contratto è concluso in base al numero 3 dell'articolo L. 1242-2 o dell'articolo L. 1242-3, fatte salve disposizioni contrattuali più favorevoli;
- 2° quando il contratto viene concluso con un giovane per un periodo compreso nelle sue vacanze scolastiche o universitarie;
- 3° quando il lavoratore dipendente non accetta di concludere un contratto di lavoro a tempo indeterminato per occupare lo stesso posto di lavoro o un posto di lavoro simile, per il quale sia prevista una retribuzione almeno equivalente;
- 4° in caso di risoluzione anticipata del contratto su iniziativa del lavoratore dipendente, per colpa grave del medesimo o per un caso di forza maggiore».

7 Ai termini dell'articolo L. 381-4 del code de la sécurité sociale (codice di previdenza sociale):

«Sono obbligatoriamente iscritti al regime previdenziale gli alunni e gli studenti degli istituti di insegnamento superiore, delle scuole tecniche superiori, delle grandi scuole e classi del secondo grado propedeutiche a dette scuole che, non essendo iscritti al regime previdenziale per un motivo diverso da quello di cui all'articolo L. 380-1 o non avendo titolo di iscritti al regime previdenziale, non superano un'età limite. Tale età limite può essere abbassata, in particolare nel caso in cui il soggetto sia chiamato alla leva o stia svolgendo servizio militare».

8 L'articolo R. 381-5 del code de la sécurité sociale precisa che «[l]'età limite di cui all'articolo L. 381-4 è fissata in ventotto anni».

Procedimento principale e questione pregiudiziale

9 In data 21 dicembre 2010 il ricorrente nel procedimento principale, all'epoca studente, è stato assunto dalla Bio Philippe Auguste SARL con un contratto di lavoro a tempo determinato che doveva trovare esecuzione durante le sue vacanze universitarie, per il periodo compreso tra il 21 e il 24 dicembre 2010. Al termine del contratto, in applicazione dell'articolo L. 1243-10, 2°, del code du travail, non gli è stata corrisposta l'indennità di fine rapporto.

10 Ritenendo che tale disposizione sia contraria alle norme costituzionali che garantiscono il principio di uguaglianza e il divieto di discriminazioni fondate sull'età, il ricorrente nel procedimento principale ha adito il conseil de prud'hommes de Paris (Collegio arbitrale per questioni di diritto di Parigi) al fine di ottenere la somma di EUR 23,21 a titolo di indennità di fine rapporto, la riqualificazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato e la somma di EUR 4 500 a titolo di indennità di licenziamento senza causa reale e seria.

- 11 In data 1° marzo 2012 il ricorrente nel procedimento principale ha sollevato una questione prioritaria di legittimità costituzionale. Con decisione del 10 gennaio 2014, il conseil de prud'hommes de Paris ha trasmesso la suddetta questione alla Cour de Cassation (Corte di cassazione). Con sentenza del 9 aprile 2014, quest'ultima ha rimesso la questione al Conseil Constitutionnel (Corte costituzionale).
- 12 Con la decisione n. 2014-401 QPC, del 13 giugno 2014, il Conseil Constitutionnel, dopo aver rilevato che «le disposizioni contestate si applicano soltanto agli alunni o studenti che non abbiano superato l'età limite di cui all'articolo L. 381-4 del code de la sécurité sociale, per essere iscritti obbligatoriamente alla previdenza sociale a titolo della loro iscrizione in un istituto scolastico o universitario», ha quindi affermato, da un lato, che «la censura vertente sul fatto che, nell'adottare le disposizioni contestate, il legislatore non avrebbe fornito la definizione della nozione di "giovane" [era priva di fondamento] in fatto» e, dall'altro, che «il principio di parità non osta a che l'applicazione di disposizioni legislative relative agli alunni o agli studenti sia soggetta ad un limite d'età».
- 13 Inoltre, dopo aver ricordato che «l'indennità di fine rapporto è corrisposta al lavoratore dipendente assunto con contratto a tempo determinato al fine di "compensare la precarietà della sua situazione" quando al termine del suo contratto il rapporto contrattuale di lavoro non prosegue sulla base di un contratto a tempo indeterminato», il Conseil constitutionnel ne ha desunto che «gli studenti assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo compreso nelle loro vacanze scolastiche o universitarie non si trovano in una situazione analoga né a quella degli studenti che occupano un posto di lavoro mentre contemporaneamente proseguono i loro studi, né a quella degli altri dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato» e che, quindi, «escludendo il versamento di detta indennità quando il contratto è concluso con un alunno o con uno studente assunto durante le sue vacanze scolastiche o universitarie e che, al termine di tali vacanze, riprenda a frequentare la scuola o a seguire i propri studi, il legislatore ha posto una diversità di trattamento fondata su una differenza di situazioni avente relazione diretta con l'obiettivo della legge».
- 14 In tale contesto, il conseil des prud'hommes de Paris ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se il principio generale di non discriminazione in ragione dell'età osti ad una normativa nazionale (l'articolo L. 1243-10 del code du travail francese) che esclude i giovani che lavorino durante le loro vacanze scolastiche o universitarie dal beneficio di un'indennità di precarietà dovuta nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato non seguita da un'offerta di lavoro a tempo indeterminato».

Sulla questione pregiudiziale

Sulla ricevibilità

- 15 All'udienza il ricorrente nel procedimento principale ha riconosciuto espressamente di avere un legame di parentela con i gestori della convenuta nel procedimento principale e che la controversia principale era stata provocata con l'unico scopo di contestare le disposizioni di cui trattasi nel procedimento principale. Il fatto che la convenuta nel procedimento principale non abbia presentato osservazioni in alcuna fase del procedimento troverebbe fondamento, a suo avviso, nell'esiguità degli importi in causa.
- 16 In un simile contesto è probabile che il giudice del rinvio sia investito di una controversia fittizia il cui obiettivo reale non è il conseguimento dell'indennità di fine rapporto, bensì il semplice fatto di mettere in discussione le disposizioni summenzionate.

- 17 Spetta al giudice del rinvio, il solo ad avere una conoscenza diretta dei fatti di cui al procedimento principale e che si trova, per tale ragione, nella posizione migliore per procedere alle necessarie verifiche, esaminare se sia così e, eventualmente, trarne le eventuali conseguenze contemplate dal diritto nazionale per la decisione che è chiamato a pronunciare.
- 18 In ogni caso occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, quando le questioni poste da un giudice nazionale riguardano l'interpretazione di una norma del diritto dell'Unione, la Corte è, in via di principio, tenuta a statuire, a meno che non appaia in modo manifesto che la domanda di pronuncia pregiudiziale tende, in realtà, ad indurre la Corte a pronunciarsi mediante una controversia fittizia o a formulare pareri consultivi su questioni generali o astratte, che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcuna relazione con i reali termini o con l'oggetto della controversia o, ancora, che la Corte non dispone degli elementi di fatto o di diritto necessari per fornire una soluzione utile alle questioni che le vengono sottoposte (sentenza DR e TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, punto 22 e giurisprudenza ivi citata).
- 19 Ciò posto, non può escludersi che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta dal giudice del rinvio risponda effettivamente ad un'esigenza obiettiva inerente alla soluzione di una controversia dinanzi ad esso pendente. Infatti, non è contestato che il contratto di lavoro stipulato tra le parti nel procedimento principale sia stato effettivamente eseguito e che la sua applicazione sollevi una questione di interpretazione del diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punto 38).
- 20 Ne consegue che la domanda di pronuncia pregiudiziale è ricevibile.

Nel merito

- 21 Con la sua questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se il diritto dell'Unione, e più in particolare il principio di non discriminazione in ragione dell'età, sancito all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta») e al quale ha dato espressione concreta la direttiva 2000/78, debba essere interpretato nel senso che esso osta ad una disposizione nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in virtù della quale un'indennità di fine rapporto, versata a titolo di supplemento dello stipendio al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato, quando il rapporto contrattuale di lavoro non prosegue sulla base di un contratto a tempo indeterminato, non è dovuta nel caso in cui il contratto sia concluso con un giovane per un periodo compreso nelle sue vacanze scolastiche o universitarie.
- 22 Per quanto riguarda la questione, sollevata dalla Commissione europea, se il ricorrente nel procedimento principale possa essere qualificato come «lavoratore», va ricordato che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, tale nozione ha portata autonoma e non dev'essere interpretata restrittivamente. Pertanto, dev'essere qualificato come «lavoratore» ai sensi dell'articolo 45 TFUE chiunque svolga attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali e accessorie. La caratteristica del rapporto di lavoro è, secondo tale giurisprudenza, la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (sentenze Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punti 16 e 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punto 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punto 15, nonché Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 23).
- 23 Nel caso specifico si deve rilevare che il ricorrente nel procedimento principale è stato assunto il 21 dicembre 2010 sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato concluso per il periodo compreso tra il 21 dicembre e il 24 dicembre 2010, durante le sue vacanze universitarie. La durata effettiva di tale contratto ha corrisposto pertanto a soli quattro giorni.

- 24 Sebbene sia vero che la circostanza che una persona nell'ambito di un rapporto di lavoro effettui solo un numero assai esiguo di ore possa costituire un indice del fatto che le attività esercitate sono meramente marginali ed accessorie, ciò nondimeno, indipendentemente dal livello limitato della retribuzione ottenuta da un'attività professionale e dal numero di ore ad essa dedicate, non si può escludere che detta attività, alla luce di una valutazione complessiva del rapporto di lavoro in questione, possa essere considerata dalle autorità nazionali come reale ed effettiva e, quindi, idonea a conferire a chi la esercita lo status di «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione (v., in tal senso, sentenza Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punto 26 e giurisprudenza ivi citata).
- 25 La valutazione globale del rapporto di lavoro del ricorrente nel procedimento principale implica, quindi, che siano presi in considerazione elementi relativi non solo alla durata del lavoro ed al livello della retribuzione, ma anche ad eventuali diritti a ferie retribuite, alla continuità della retribuzione in caso di malattia, al fatto che il contratto di lavoro sia assoggettato al contratto collettivo vigente, al versamento di contributi e, eventualmente, alla natura di questi ultimi (v., in tal senso, sentenza Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punto 27).
- 26 L'analisi delle conseguenze che l'insieme degli elementi che caratterizzano un rapporto di lavoro può avere nell'accertamento del carattere reale ed effettivo dell'attività di lavoro dipendente esercitata dal ricorrente nel procedimento principale e, pertanto, del suo status di lavoratore ricade nella competenza del giudice nazionale. Infatti, questi è l'unico ad avere conoscenza diretta dei fatti in causa ed è, pertanto, nella situazione più idonea per procedere alle verifiche necessarie (sentenza Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punto 32).
- 27 Spetta dunque al giudice del rinvio procedere ad una valutazione circostanziata di tutti gli elementi rilevanti, segnatamente di quelli indicati al punto 25 della presente sentenza, al fine di determinare se il contratto di lavoro di cui era parte il ricorrente nel procedimento principale fosse idoneo a consentire a quest'ultimo di avvalersi dello status di «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione.
- 28 Nel caso in cui il giudice del rinvio ritenga che il ricorrente nel procedimento principale debba essere considerato nel senso sopra riferito, occorre esaminare se quest'ultimo abbia il diritto di far valere, nell'ambito del procedimento principale, il principio di non discriminazione in ragione dell'età.
- 29 Ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, il «principio della parità di trattamento» deve essere inteso come «l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1» della direttiva in parola, tra i quali figura l'età. L'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della stessa direttiva precisa che, ai fini dell'applicazione del paragrafo 1 del medesimo articolo, sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1 della direttiva stessa, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga.
- 30 Occorre al riguardo ricordare che gli Stati membri dispongono di un ampio margine di discrezionalità nella scelta non solo del perseguimento di una determinata finalità in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma anche nella definizione delle misure idonee alla sua realizzazione (sentenza Schmitzer, C-530/13, EU:C:2014:2359, punto 38 e giurisprudenza ivi citata).
- 31 In particolare, il requisito relativo al carattere comparabile delle situazioni ai fini dell'accertamento di una violazione del principio di parità di trattamento deve essere valutato alla luce di tutti gli elementi che le caratterizzano (v., in particolare, sentenza Arcelor Atlantique e Lorraine e a., C-127/07, EU:C:2008:728, punto 25).
- 32 Va parimenti precisato che, da un lato, non è necessario che le situazioni siano identiche, ma soltanto che siano comparabili e, dall'altro, che l'esame di tale comparabilità deve essere condotto non in maniera globale e astratta, bensì in modo specifico e concreto in riferimento alla prestazione di cui trattasi (sentenza Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punto 33 e giurisprudenza ivi citata).

- 33 Si deve pertanto verificare se la situazione di uno studente, come il ricorrente nel procedimento principale, assunto sulla base di un contratto di lavoro a tempo determinato durante le sue vacanze universitarie sia obiettivamente comparabile, con riferimento all'obiettivo perseguito dall'articolo L. 1243-8 del code du travail, a quella dei lavoratori che, conformemente a tale disposizione, hanno diritto all'indennità di fine rapporto.
- 34 Nel caso di specie, mentre l'indennità di fine rapporto, che deve essere versata al termine del contratto di lavoro a tempo determinato, mira a compensare, come ricorda l'articolo L. 1243-8, primo comma, del code du travail, la precarietà della situazione del lavoratore dipendente quando il rapporto contrattuale non prosegue in base ad un contratto a tempo indeterminato, l'articolo L. 1243-10, 2°, di tale codice esclude esplicitamente che possano beneficiare di tale indennità i giovani che abbiano concluso un contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo compreso nelle loro vacanze scolastiche o universitarie.
- 35 Il legislatore nazionale ha pertanto ritenuto, implicitamente ma necessariamente, che detti giovani non si trovino, alla scadenza del loro contratto, in una situazione di precarietà professionale.
- 36 Infatti, si deve rilevare, come osservato dal governo francese, che un lavoro esercitato in base ad un contratto di lavoro a tempo determinato da parte di un alunno o uno studente durante le sue vacanze scolastiche o universitarie si caratterizza per la sua natura al tempo stesso temporanea ed accessoria, poiché tale alunno o studente riprenderà i propri studi al termine di dette vacanze.
- 37 Ne consegue che, considerando che la situazione dei giovani che abbiano stipulato un contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo compreso nelle loro vacanze scolastiche o universitarie non sia comparabile a quella delle altre categorie di lavoratori ammissibili all'indennità di fine rapporto, il legislatore nazionale non ha in alcun modo oltrepassato i limiti del potere discrezionale di cui dispone in materia di politica sociale.
- 38 Una simile conclusione è, d'altra parte, corroborata dalla circostanza che altre categorie di lavoratori dipendenti, che si trovano in situazioni comparabili in termini di precarietà ai sensi dell'articolo L. 1243-8, primo comma, del code du travail, a quella del ricorrente nel procedimento principale, sono stati parimenti esclusi dall'articolo L. 1243-10 di detto codice dal beneficio dell'indennità di cui è causa. È quanto avviene, in particolare, per quanto riguarda i lavoratori dipendenti assunti in forza dell'articolo L. 1242-2, 1°, del suddetto codice per assicurare, nelle condizioni previste da tale disposizione, la sostituzione di altri lavoratori dipendenti, o ancora dei lavoratori dipendenti assunti in base all'articolo L. 1242-2, 3°, del medesimo codice per occupare «posti di lavoro a carattere stagionale o per i quali, in determinati settori di attività definiti con decreto o mediante convenzione o accordo collettivo di lavoro esteso, è uso costante non ricorrere ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato a motivo della natura dell'attività esercitata e del carattere per definizione temporaneo di tali posti di lavoro».
- 39 Dalle considerazioni sopra svolte risulta che uno studente, come il ricorrente nel procedimento principale, assunto in base ad un contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo compreso nelle sue vacanze universitarie, non si trova, alla luce dell'obiettivo perseguito dall'articolo L. 1243-8, primo comma, del code du travail, in una situazione obiettivamente comparabile a quella dei lavoratori che, conformemente a tale disposizione, sono ammissibili all'indennità di fine rapporto. Di conseguenza, la differenza di trattamento tra dette due categorie di lavoratori non può configurare una discriminazione in ragione dell'età.
- 40 Si deve pertanto rispondere alla questione posta dichiarando che il principio di non discriminazione in ragione dell'età, sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e al quale ha dato espressione concreta la direttiva 2000/78, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in virtù della quale un'indennità di fine rapporto, corrisposta a titolo di supplemento dello stipendio al termine

di un contratto di lavoro a tempo determinato quando il rapporto di lavoro non prosegue sulla base di un contratto a tempo indeterminato, non è dovuta nel caso in cui il contratto sia stipulato con un giovane per un periodo compreso nelle sue vacanze scolastiche o universitarie.

Sulle spese

- ⁴¹ Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Settima Sezione) dichiara:

Il principio di non discriminazione in ragione dell'età, sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e al quale ha dato espressione concreta la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso non osta ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in virtù della quale un'indennità di fine rapporto, corrisposta a titolo di supplemento dello stipendio al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato quando il rapporto di lavoro non prosegue sulla base di un contratto a tempo indeterminato, non è dovuta nel caso in cui il contratto sia stipulato con un giovane per un periodo compreso nelle sue vacanze scolastiche o universitarie.

Firme