



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2015

(ottobre-dicembre)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite **nel quarto trimestre dell'anno 2015 (ottobre-dicembre)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, secondo i principi di trasparenza e di accessibilità di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008, nonché nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro". Infine, tutte le risposte recano in conclusione la seguente precisazione: "Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".*

IL DIRETTORE
Dott. Pierluigi RAUSEI

* * *

La presente raccolta è stata elaborata e predisposta
a cura dell'Area Pianificazione, Controllo direzionale e URP (Responsabile sig.ra Marina BALDASSARRI).

Le risposte ai Quesiti sono state curate personalmente dal Direttore.

INDICE

- Quesito n. 83 del 5 ottobre 2015 - LUL - numerazione doppia.
- Quesito n. 84 del 5 ottobre 2015 - Contratto di associazione in partecipazione fra imprese.
- Quesito n. 85 del 5 ottobre 2015 - Incentivo per assunzione per sostituzione maternità.
- Quesito n. 86 del 5 ottobre 2015 - Limiti assunzioni con contratto a tempo determinato.
- Quesito n. 87 del 12 ottobre 2015 - Applicazione del CCNL Comparto Regioni ed Enti Locali.
- Quesito n. 88 del 12 ottobre 2015 - Lavoro accessorio per ditta individuale di termoidraulica.
- Quesito n. 89 del 12 ottobre 2015 - Redigere P.S.C. in un cantiere edile privato.
- Quesito n. 90 del 12 ottobre 2015 - Trasferimento di azienda e esonero contributivo 190/2014.
- Quesito n. 91 del 19 ottobre 2015 - Rapporto di collaborazione.
- Quesito n. 92 del 19 ottobre 2015 - Esonero contributivo legge 23/12/2014, n. 190.
- Quesito n. 93 del 19 ottobre 2015 - Esonero contributivo L. 190/2014.
- Quesito n. 94 del 19 ottobre 2015 - Corso teorico pratico di formazione e aggiornamento professionale.
- Quesito n. 95 del 19 ottobre 2015 - Sgravio triennale L. 190/2014 per vecchio dipendente.
- Quesito n. 96 del 19 ottobre 2015 - Sgravio triennale L. 190/2014 per vecchio dipendente già occupato con agevolazioni contributive.
- Quesito n. 97 del 19 ottobre 2015 - Esonero triennale L. 190/2014.
- Quesito n. 98 del 19 ottobre 2015 - Esonero triennale L. 190/2014.
- Quesito n. 99 del 26 ottobre 2015 - CCNL del Turismo.
- Quesito n. 100 del 26 ottobre 2015 - Part-time.
- Quesito n. 101 del 26 ottobre 2015 - Part-time in attività commerciali.
- Quesito n. 102 del 26 ottobre 2015 - Part-time in attività professionale.
- Quesito n. 103 del 2 novembre 2015 - Sicurezza sui cantieri e obbligo di PSC.
- Quesito n. 104 del 2 novembre 2015 - Incentivo triennale Legge 23 dicembre 2014, n. 190.
- Quesito n. 105 del 2 novembre 2015 - Lavoro accessorio.
- Quesito n. 106 del 2 novembre 2015 - Legittima applicazione dell'istituto del distacco tra una società facente parte di una società consortile e lo stesso consorzio.
- Quesito n. 107 del 2 novembre 2015 - Decontribuzione triennale legge 190/2014 - cessione individuale del contratto di lavoro ex art. 1406 cc.
- Quesito n. 108 del 5 novembre 2015 - Tutela dei dipendenti in caso di licenziamento.
- Quesito n. 109 del 5 novembre 2015 - Deroga al trattamento di malattia "conto ditta" da CCNL.
- Quesito n. 110 del 30 novembre 2015 - Esonero contributivo triennale.
- Quesito n. 111 del 30 novembre 2015 - Coadiuvante familiare.
- Quesito n. 112 del 30 novembre 2015 - Assunzione soggetto già lavoratore autonomo come apprendista.
- Quesito n. 113 del 30 novembre 2015 - Apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 114 del 30 novembre 2015 - Prestazioni dei cittadini per il "baratto amministrativo".
- Quesito n. 115 del 2 dicembre 2015 - Contratti di solidarietà di tipo B.
- Quesito n. 116 del 2 dicembre 2015 - Cessione di contratto e fruizione incentivi previdenziali.
- Quesito n. 117 del 2 dicembre 2015 - Sgravio triennale.
- Quesito n. 118 del 2 dicembre 2015 - Contratto a tempo determinato per sostituzione lavoratrice in maternità.
- Quesito n. 119 del 2 dicembre 2015 - Trasformazione di contratto a tempo determinato ed esonero contributivo triennale.
- Quesito n. 120 del 2 dicembre 2015 - Assunzione a tempo indeterminato dopo sostituzione a termine di lavoratrice assente per maternità.
- Quesito n. 121 del 4 dicembre 2015 - Associazione in partecipazione di persona fisica con apporto di lavoro a tempo indeterminato.
- Quesito n. 122 del 4 dicembre 2015 - CCNL inquadramento, livelli e mansioni.
- Quesito n. 123 del 14 dicembre 2015 - Ferie in orario a turni.
- Quesito n. 124 del 22 dicembre 2015 - Qualificazione del lavoro prestato da un familiare.
- Quesito n. 125 del 22 dicembre 2015 - Prolungamento periodo apprendistato.
- Quesito n. 126 del 22 dicembre 2015 - Maternità.

Quesito n. 127 del 22 dicembre 2015 - Diritti sindacali, RSU e limiti dimensionali dell'azienda.
Quesito n. 128 del 22 dicembre 2015 - CCNL da applicare.
Quesito n. 129 del 22 dicembre 2015 - CCNL ed esposizione dell'orario di lavoro.
Quesito n. 130 del 22 dicembre 2015 - Collaborazioni con pensionati.
Quesito n. 131 del 22 dicembre 2015 - Socio accomandante lavoratore.
Quesito n. 132 del 22 dicembre 2015 - Associazione in partecipazione a tempo indeterminato.
Quesito n. 133 del 22 dicembre 2015 - CCNL formazione professionale.
Quesito n. 134 del 22 dicembre 2015 - Collocamento obbligatorio.
Quesito n. 135 del 23 dicembre 2015 - Rinnovi contratto a tempo determinato.
Quesito n. 136 del 23 dicembre 2015 - Esonero contributivo dopo lavoro all'estero.
Quesito n. 137 del 23 dicembre 2015 - Lavoro intermittente requisiti e causali.
Quesito n. 138 del 30 dicembre 2015 - Trasformazione contratto a termine ed esonero contributi

Quesito n. 83 del 5 ottobre 2015 - LUL - numerazione doppia.

A condizione che ciascuna delle imprese assistite, ove ispezionata, possa esibire il LUL regolarmente numerato e sequenziato ai sensi del D.M. 9 luglio 2008 (G.U. n. 192 del 18 agosto 2008) e dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, in caso di meri errori materiali nella sequenzialità numerica tenuta dal consulente del lavoro non sembrano esservi conseguenze sanzionatorie alla luce del Vademecum ministeriale del 5 dicembre 2008 il quale afferma, fra l'altro, "la violazione formale è quella che non omette o non distorce dati di validità fiscale, previdenziale o retributiva" e aggiunge, specificamente, "in questo senso sono meramente formali e non sanzionabili le irregolarità riferite alla numerazione unica o alla sequenzialità numerica".

Quesito n. 84 del 5 ottobre 2015 - Contratto di associazione in partecipazione fra imprese.

L'art. 53 del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'abrogazione dell'associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro, limitatamente al caso in cui l'associato sia una persona fisica, giacché solo in tale ipotesi l'apporto dello stesso non può consistere, "nemmeno in parte" (secondo la lettera del decreto), in una prestazione di lavoro (nuovo art. 2549 c.c.). Ne consegue che l'associazione in partecipazione, anche con apporto di lavoro, fra imprese o società e quindi fra persone giuridiche ed enti rimane legittimamente instaurabile.

Quesito n. 85 del 5 ottobre 2015 - Incentivo per assunzione per sostituzione maternità.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, da ultimo con interpello n. 18 del 20 luglio 2015 è tornato sulla corretta interpretazione dell'art. 4, D. Lgs. n. 151/2001, concernente l'applicazione dello sgravio contributivo del 50% nelle ipotesi di assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo di maternità/paternità.

Il comma 3 dell'art. 4 citato prevede testualmente che "nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Mentre il comma 2 della medesima disposizione sancisce che l'assunzione in sostituzione di che trattasi "può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva".

Quesito n. 86 del 5 ottobre 2015 - Limiti assunzioni con contratto a tempo determinato.

L'art. 23, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 conferma il contingente massimo di personale che può essere assunto a tempo determinato con il parametro del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, fatte salve le previsioni dei contratti collettivi anche territoriali e aziendali. Nessuna specifica esclusione legale viene operata per le aziende del settore edile.

Quesito n. 87 del 12 ottobre 2015 - Applicazione del CCNL Comparto Regioni ed Enti Locali.

Con riferimento ad una “fondazione di partecipazione” (partecipata al 100% dal Comune, socio fondatore), la cui caratterizzazione giuridica trova piena concretezza nell’articolo 1 del DPR 10 febbraio 2000, n. 361, la gestione del personale, anche con riferimento alla contrattazione collettiva applicabile deve tenere conto tanto della natura di ente con personalità giuridica privata, quanto della partecipazione esclusivamente pubblica. In questo senso rileva quanto affermato dalla Corte dei Conti della Regione Lazio con pronuncia n. 151/2013, a mente della quale: *“con riferimento alla struttura della fondazione, gli organi di governo della fondazione (anche di partecipazione) hanno natura “servente” rispetto allo scopo indicato dal fondatore – ente pubblico e cristallizzato nel negozio di fondazione, tale da divenire imm modificabile anche per lo stesso fondatore successivamente al riconoscimento della personalità giuridica. Da quanto sopra detto discende, in via interpretativa, che l’applicazione dei vincoli pubblicistici in materia di limiti di spesa e modalità di reclutamento del personale sono da applicare agli organismi partecipati di cui trattasi, in quanto moduli organizzativi dell’Ente locale per l’esercizio di funzioni generali proprie”*.

Quesito n. 88 del 12 ottobre 2015 - Lavoro accessorio per ditta individuale di termoidraulica.

L’utilizzo del lavoro accessorio è disciplinato, a far data dal 25 giugno 2015, da quanto disposto dagli artt. 48-50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, su cui l’INPS ha fornito puntuali e dettagliate indicazioni operative mediante la propria Circolare n. n. 149 del 12 agosto 2015, alla quale si fa integrale rinvio. Nessun settore produttivo, né comparto contrattuale è escluso astrattamente, in via generale, dall’utilizzo della tipologia di lavoro di cui chiede l’interrogante, ivi compreso il settore dell’edilizia. Pertanto, nel ricorso a prestazioni lavorative in lavoro accessorio nel settore edile e nei settori connessi (come la termoidraulica), occorre prestare peculiare attenzione al divieto posto dall’art. 48, comma 6, del d.lgs. n. 81/2015 (*“è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell’ambito dell’esecuzione di appalti di opere o servizi”*) per cui nessun lavoro accessorio potrà svolgersi (nelle more del decreto ministeriale cui la norma rinvia) all’interno di un cantiere edile in appalto o in subappalto.

Quesito n. 89 del 12 ottobre 2015 - Redigere P.S.C. in un cantiere edile privato.

Nel caso in cui un’impresa affidataria, senza lavoratori subordinati, predisponga regolarmente un *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo le previsioni di cui all’Allegato XV, art. 89 e art. 96 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., poiché il POS per il Testo Unico è *“il documento che il datore di lavoro dell’impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell’articolo 17 comma 1, lettera a)”*, lo stesso contiene inevitabilmente la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori alla medesima stregua, ma con le specifiche tecniche ulteriormente richieste dalla legge per il POS, di un documento di valutazione dei rischi per altri contesti ambientali e produttivi. In effetti, gli artt. 89, comma 1, lett. b), e 96, comma 1, lett. g), del d.lgs. n. 81/2008, impongono al datore di lavoro dell’impresa esecutrice di redigere, in riferimento al singolo cantiere interessato, il POS, secondo i contenuti riportati nell’Allegato XV, anche con riferimento ai singoli lavoratori autonomi che, “per” e “con” l’impresa, si trovino ad operare nel cantiere. Quanto alle verifiche obbligatorie in capo al committente o al responsabile dei lavori l’art. 90 del d.lgs. n. 81/2008 e l’Allegato XVII impongono la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese affidatarie, delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi in relazione alle funzioni o ai lavori da affidare. Mentre tutti gli obblighi relativi alle disposizioni imposte alle imprese affidatarie riguardano l’impresa nel suo complesso e con specifico evidente riferimento ai soggetti che per la stessa operano nei singoli cantieri, compresi i lavoratori

autonomi. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve, fra l'altro, verificare: l'applicazione, da parte di tutti gli operatori in cantiere, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), se previsto, e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro; l'idoneità del POS, adeguando il PSC e il fascicolo tecnico dell'opera, "*in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute*", tenendo conto delle proposte avanzate dalle imprese esecutrici per migliorare la sicurezza in cantiere. Lo stesso CSE deve organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività, nonché la reciproca informazione fra gli operatori in cantiere e segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le eventuali inosservanze, anche proponendo la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto.

Quesito n. 90 del 12 ottobre 2015 - Trasferimento di azienda e esonero contributivo 190/2014.

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. Nella predetta Circolare l'Inps ha chiarito che nel novero delle tipologie contrattuali incentivate, sussistendo tutti i requisiti e le condizioni di legge, rientrano, fra gli altri, anche gli assunti a tempo indeterminato da acquirente o affittuario di azienda o di ramo esclusivamente per coloro che, non essendo transitati in capo al cessionario al momento del trasferimento di azienda, vengono occupati entro un anno dal trasferimento stesso (*ex art. 47, comma 6, legge n. 428/1990*).

Quesito n. 91 del 19 ottobre 2015 - Rapporto di collaborazione.

A far data dal 25 giugno 2015 per effetto dell'art. 52 del d.lgs. n. 81/2015 non è più possibile instaurare nuovi rapporti di lavoro a progetto. Si potrà, invece, instaurare un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa laddove si sia nelle condizioni di assicurare l'assenza dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 1, dello stesso d.lgs. n. 81/2015, vale a dire quando si tratti di "rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative", nei quali tuttavia le modalità di esecuzione non vengono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Analogamente, sussistendone tutti i requisiti, potrà essere instaurato un rapporto di collaborazione in regime fiscale di partita IVA, ai sensi dell'art. 2222 cod.civ., ove non vi siano elementi dubbi rispetto alla natura genuinamente autonoma della prestazione resa.

Quesito n. 92 del 19 ottobre 2015 - Esonero contributivo legge 23/12/2014, n. 190.

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 afferma espressamente che:

- *“può fruire dell’esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015 il datore di lavoro privato che (...) assuma a tempo indeterminato il lavoratore con il quale, nel corso dei dodici mesi precedenti, ha avuto uno o più rapporti di lavoro a termine per un periodo complessivo di attività lavorativa superiore a sei mesi”;*

- *“la sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell’arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisce condizione ostativa per il diritto all’esonero contributivo triennale”.*

Quesito n. 93 del 19 ottobre 2015 - Esonero contributivo L. 190/2014.

In merito all’esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell’articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015.

In particolare, per quanto di interesse all’interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 afferma espressamente che *“la fruizione del diritto all’esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell’assunzione”, fra l’altro, alla circostanza che “il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l’assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014)”.* Ne consegue che se il lavoratore assunto ha avuto, nel corso dei sei mesi che precedono l’assunzione un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro non potrà fruire dell’esonero contributivo triennale.

Quesito n. 94 del 19 ottobre 2015 - Corso teorico pratico di formazione e aggiornamento professionale.

L’Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013 in materia di *“Linee guida per i tirocini formativi”*, attuativo della legge n. 92/2012, opera con riguardo alla generalità dei tirocini rientranti nel proprio campo di applicazione stabilendo una chiara definizione dei limiti numerici di attivazione, delineati in ragione del rapporto numerico tra tirocinanti e lavoratori subordinati a tempo indeterminato occupati presso il soggetto ospitante. L’intesa, tuttavia, non trova applicazione per: tirocini curriculari promossi dalle università (compresi master, specializzazioni, dottorati di ricerca) o dalle scuole; periodi di pratica professionale (compresi i tirocini per l’accesso alle professioni ordinistiche); tirocini transnazionali (realizzati nell’ambito di specifici programmi europei); tirocini per extracomunitari; tirocini estivi.

D’altronde, tutti gli altri tirocini formativi e di orientamento, nonché di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, saranno soggetti alle disposizioni contenute nell’intesa Stato-Regioni a prescindere da come siano stati (o vengano ad essere) denominati o qualificati (*stage*, borse lavoro, *work experiences*, *job experiences*) ed anche se finalizzati all’orientamento, alla formazione o all’inserimento/reinserimento. Alla luce di tale affermazione contenuta nell’Accordo del 24 gennaio 2013, ferma restando la competenza normativa propria della Regione Marche, che ha attuato detto Accordo con propria DGR n. 1134 del 29 luglio 2013, le esperienze di *“borsa di studio”*, come quella di al quesito, rientrano nel nuovo quadro normativo, che dovrà essere quindi integralmente rispettato.

Quesito n. 95 del 19 ottobre 2015 - Sgravio triennale L. 190/2014 per vecchio dipendente.

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 afferma che *“la fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione”*, fra l'altro, alla circostanza che *“il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014)”*. Ne consegue che se il lavoratore assunto non ha avuto, nel corso dei sei mesi che precedono l'assunzione un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per averne avuti in precedenza, ma conclusi molti mesi prima), il datore di lavoro potrà fruire dell'esonero contributivo triennale.

Quesito n. 96 del 19 ottobre 2015 - Sgravio triennale L. 190/2014 per vecchio dipendente già occupato con agevolazioni contributive.

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 afferma che *“la fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione”*, fra l'altro, alla circostanza che *“il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014)”*. Ne consegue che se il lavoratore assunto non ha avuto, nel corso dei sei mesi che precedono l'assunzione un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (per averne avuti in precedenza, ma conclusi molti mesi prima), il datore di lavoro potrà fruire dell'esonero contributivo triennale. Tuttavia, qualora per lo stesso lavoratore si siano fruite agevolazioni contributive il datore di lavoro dovrà aver cura della compatibilità delle stesse con la legge n. 190/2014, secondo quanto previsto dalla citata Circolare Inps n. 17/2015 al fine di non incorrere in un successivo disconoscimento o in ben più gravi contestazioni per abuso del diritto all'esonero contributivo (si vedano in argomento le osservazioni operate dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di “precostituzione artificiosa” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo).

Quesito n. 97 del 19 ottobre 2015 - Esonero triennale L. 190/2014.

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 afferma che *“la fruizione del diritto all'esonero contributivo triennale è subordinata alla sussistenza, alla data dell'assunzione”*, fra l'altro, della circostanza che *“il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non risulti occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 118, secondo periodo, legge n. 190/2014)”*.

Ne consegue che se il lavoratore che si intende assumere ha avuto, nel corso dei sei mesi che precedono l'assunzione, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato – per aver avuto una prestazione lavorativa resa nelle forme del lavoro accessorio ma al di fuori dei limiti legali di utilizzo dell'istituto – il datore di lavoro non potrà fruire dell'esonero contributivo triennale.

Quesito n. 98 del 19 ottobre 2015 - Esonero triennale L. 190/2014.

In merito all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 afferma che *“l'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ancorché in regime di part-time”,* specificando anche che *“in relazione ai rapporti di lavoro part-time (di tipo orizzontale, verticale ovvero misto), la misura della predetta soglia massima va adeguata in diminuzione sulla base della durata dello specifico orario ridotto di lavoro in rapporto a quella ordinaria stabilita dalla legge ovvero dai contratti collettivi di lavoro”*. Ne consegue che se il lavoratore assunto in *part-time* viene stabilizzato a tempo pieno entro il 31 dicembre 2015, l'esonero contributivo proseguirà senza riduzioni. Ove, invece, la trasformazione *full time* avvenga dopo la predetta data il regime di agevolazioni proseguirà nella forma ridotta già in essere per il *part-time*, salvo che non intervenga il regime di nuova regolazione così come verrà determinato dalla prossima Legge di stabilità.

Quesito n. 99 del 26 ottobre 2015 - CCNL del Turismo.

L'art. 114 CCNL Turismo disciplina l'istituto della flessibilità inteso come risposta alle particolari esigenze produttive dell'azienda con riferimento a una distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali. In questo contesto va letto il limite delle settimane consecutive (che non sussiste laddove le dipendenti di una stessa azienda si alternino fra loro nello svolgere le prestazioni di durata superiore all'orario di lavoro disciplinato dall'art. 108 del medesimo CCNL. In ogni caso il riposo settimanale andrebbe comunque necessariamente riconosciuto alla lavoratrice che è chiamata al lavoro durante la giornata ad esso dedicata.

Quesito n. 100 del 26 ottobre 2015 - Part-time.

Nel caso di un artigiano edile con due operai ed una impiegata amministrativa con contratto di sole cinque ore settimanali il numero minimo delle ore da svolgere nel rapporto a tempo parziale dipende dall'adesione o meno al CCNL leader e comunque in base ad esso la relativa contribuzione sarebbe richiesta dall'Istituto previdenziale.

Quesito n. 101 del 26 ottobre 2015 - Part-time in attività commerciali.

Con riferimento ad una attività commerciale con 8 dipendenti su 10 occupati a regime di orario a tempo parziale il numero massimo delle ore espletabili è strettamente quello individuato dal CCNL applicato salvo che le parti ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 in assenza di previsioni contrattuali ricorrano al lavoro supplementare nel limite del 25% dell'orario settimanale concordato. Resta inteso che il numero

dei lavoratori a tempo parziale deve essere verificato in base al CCNL e alle eventuali clausole di contingentamento rispetto al totale dei dipendenti a tempo pieno e a tempo indeterminato.

Quesito n. 102 del 26 ottobre 2015 - Part-time in attività professionale.

Con riferimento ad una attività professionale nella quale tutti e tre i dipendenti sono occupati a regime di orario a tempo parziale il numero massimo delle ore espletabili è strettamente quello individuato dal CCNL applicato, salvo che le parti ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 in assenza di previsioni contrattuali ricorrano al lavoro supplementare nel limite del 25% dell'orario settimanale concordato. Resta inteso che il numero dei lavoratori a tempo parziale deve essere verificato in base al CCNL applicato dal professionista nonché alle eventuali clausole di contingentamento rispetto al totale dei dipendenti a tempo pieno e a tempo indeterminato che potrebbero determinare un illegittimo utilizzo del *part-time*.

Quesito n. 103 del 2 novembre 2015 - Sicurezza sui cantieri e obbligo di PSC.

L'impresa affidataria, senza lavoratori subordinati, predispone il *Piano Operativo di Sicurezza* (POS), secondo le previsioni di cui all'Allegato XV punto 3.2, art. 89 e art. 96 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., che è *“il documento che il datore di lavoro dell'impresa esecutrice redige, in riferimento al singolo cantiere interessato, ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera a)”*, e contiene la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori alla medesima stregua. Inoltre, a norma dell'art. 92, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, durante la realizzazione dell'opera, il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (CSE) deve verificare (fra le altre cose) l'applicazione, da parte di tutti gli operatori in cantiere, delle disposizioni contenute nel *Piano di sicurezza e di coordinamento* (PSC), di cui all'art. 100 del d.lgs. n. 81/2008, redatto con i contenuti minimi definiti all'Allegato XV punto 2 – che si rende necessario ogniqualvolta in cantiere è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, ed anche quando, dopo l'affidamento dei lavori a un'unica impresa, l'esecuzione dei lavori o di parte di essi sia affidata a una o più imprese, come sembrerebbe nel caso di specie. D'altra parte, a maggior conferma dell'esigenza del coordinamento e del PSC, a norma dell'art. 94 del d.lgs. n. 81/2008 *“I lavoratori autonomi che esercitano la propria attività nei cantieri (...) si adeguano alle indicazioni fornite dal coordinatore per l'esecuzione dei lavori, ai fini della sicurezza”*.

Quesito n. 104 del 2 novembre 2015 - Incentivo triennale Legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciata dettagliatamente la Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015. In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 17/2015 richiamando l'eventuale assunzione con esonero triennale di un lavoratore con rapporto associativo all'interno delle imprese in forma societaria riconosce espressamente tale facoltà soltanto ai soci delle società cooperative (*“L'esonero contributivo è applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001”*). D'altra parte, per quanto attiene al socio amministratore rilevano anche i profili di difficile inquadramento del soggetto quale effettivo lavoratore dipendente (cfr. *Risposta a Quesito n. 59 del 29 giugno 2015* di questa

Direzione che può essere liberamente consultata al seguente indirizzo http://www.lavoro.gov.it/DTL/MC/news/Documents/Quesiti%20Anno%202015_aprile_giugno.pdf).

Infine, si ponga attenzione a quanto osservato dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di “*prestituzione artificiosa*” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto.

Quesito n. 105 del 2 novembre 2015 - Lavoro accessorio.

Con riferimento ai criteri di calcolo del limite economico del lavoro accessorio soltanto con il d.lgs. n. 81/2015 il legislatore ha scelto di operare con il criterio dell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) per l'anno 2015, mentre fino al 2014 il calcolo andava operato sull'anno solare (dal giorno di inizio dell'utilizzo dei *voucher* fino al 364° giorno successivo compreso). Pertanto, al fine di verificare se la prestazione lavorativa resa nelle forme del lavoro accessorio sia risultata in violazione delle norme di legge negli anni precedenti al 2015, salvo successivi chiarimenti ministeriali in materia, occorrerà applicare il criterio dell'anno solare.

Quesito n. 106 del 2 novembre 2015 - Legittima applicazione dell'istituto del distacco tra una società facente parte di una società consortile e lo stesso consorzio.

La valutazione di legittimità circa l'interesse del distaccante resta identica anche quando il distacco avviene fra imprese giuridicamente distinte e differenziate, ma facenti parte di un unico gruppo di società o comunque fra di loro collegate in un sistema o a rete o, si può ritenere, facenti parte di un consorzio. In proposito, la Circolare n. 28/2005 del Ministero del Lavoro ha chiarito esplicitamente che “non si può ritenere automaticamente sussistente l'interesse del datore di lavoro al distacco per il solo fatto che esso viene disposto tra imprese appartenenti al medesimo gruppo”. Infatti, il rapporto di gruppo, come pure la circostanza del far parte del medesimo consorzio, non sono in grado, per sé, di legittimare il distacco, ma rappresentano uno dei presupposti di fatto che concorrono alla verifica della concreta sussistenza dell'effettivo interesse del datore distaccante (cfr. Cass. 18 agosto 2004, n. 16165).

Quesito n. 107 del 5 novembre 2015 - Decontribuzione triennale legge 190/2014 - cessione individuale del contratto di lavoro ex art. 1406 cc.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 178/2015 ha espressamente affermato: “*nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario*”.

Quesito n. 108 del 5 novembre 2015 - Tutela dei dipendenti in caso di licenziamento.

Ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 sulle tutele crescenti il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo stesso, vale a dire dal 7 marzo 2015.

D'altro canto, il terzo comma dello stesso art. 1 del D.Lgs. n. 23/2015 dispone che la nuova disciplina dei licenziamenti trova applicazione anche nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del decreto stesso, vale a dire a partire dal 7 marzo 2015, raggiunga il requisito occupazionale di cui all'art.18, commi 8 e 9, della legge n. 300/1970 (superamento della soglia dimensionale dei 15 dipendenti), indipendentemente se tali assunzioni vengano effettuate singolarmente ovvero conseguano ad una operazione societaria (come, ad esempio, in caso di fusione). In tal caso i lavoratori assunti fino al 6 marzo 2015 e quelli assunti dal 7 marzo 2015 in poi si troveranno contemporaneamente assoggettati alle previsioni normative contenute nel D.Lgs. n. 23/2015.

Quesito n. 109 del 5 novembre 2015 - Deroga al trattamento di malattia "conto ditta" da CCNL.

Il datore di lavoro non può derogare al trattamento economico posto a suo carico dal CCNL applicato nel caso di malattia. Il CCNL può prevedere strumenti volti a penalizzare e scoraggiare l'abuso dai parte dei lavoratori di eventi morbosi ripetuti e di breve durata (come ad esempio accaduto in alcuni recenti rinnovi), ma il datore di lavoro deve ottemperare alle previsioni contrattuali collettivi che per la parte che qui interessa hanno sostanza "normativa". In fase di corresponsione del trattamento di malattia "conto ditta", il datore di lavoro può non essere tenuto a corrispondere al lavoratore quanto dovuto in base al CCNL esclusivamente quando l'INPS (quale che ne sia la causa) non corrisponde l'indennità a suo carico per il medesimo evento.

Quesito n. 110 del 30 novembre 2015 - Esonero contributivo triennale.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

Alla luce del quadro di prassi riferito nel caso in cui un ex socio di società di persone venga a cessare la propria attività sociale, dismettendola completamente, e si collochi all'interno della struttura operativa alla medesima stregua degli altri lavoratori dipendenti con pieno ed assoluto vincolo di subordinazione rispetto ai soci rimasti a gestire la società non sembrano esservi ostacoli alla fruizione dell'esonero contributivo.

Resta fermo, tuttavia, l'onere della società, alla luce dell'effettiva sussistenza di un genuino rapporto di lavoro subordinato e della totale cesura fra gli apporti d'opera dell'ex socio e le prestazioni lavorative del dipendente, di dimostrare, in eventuale contenzioso ispettivo o previdenziale, la non sussistenza di una ipotesi di "*precostituzione artificiosa*" delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo secondo le osservazioni operate dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015.

Quesito n. 111 del 30 novembre 2015 - Coadiuvante familiare.

Si configura una prestazione a titolo di coadiuvante familiare qualora sussista il requisito del lavorare “abituamente e prevalentemente” presso l’azienda; così sono iscritti alla gestione previdenziale per gli artigiani i familiari (compreso il coniuge del titolare) coadiuvanti che prestino il proprio lavoro nell’impresa in maniera abituale, prevalente e che non siano assicurabili come lavoratori dipendenti o apprendisti. L’art. 23 del d.P.R. n. 1124/1965 stabilisce espressamente che: *«Se ai lavori sono addette le persone indicate dall’articolo 4, primo comma, numeri 6 e 7, il datore di lavoro, anche artigiano, qualora non siano oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro (...), deve denunciarle, in via telematica o a mezzo fax, all’Istituto assicuratore nominativamente, prima dell’inizio dell’attività lavorativa, indicando altresì il trattamento retributivo ove previsto»*. La norma attiene, quindi, all’obbligo di denunciare all’Inail nominativamente i collaboratori e i coadiuvanti delle imprese familiari, i coadiuvanti delle imprese commerciali nonché i soci lavoratori di attività commerciali e imprese in forma societaria. Evidentemente la sussistenza del requisito di abitualità e prevalenza, come pure l’evidenza della qualificazione di coadiuvante familiare spettano in via esclusiva all’INPS e all’INAIL i quali sono tenuti a verificare la corretta iscrizione ai fini previdenziali, contributivi e assicurativi.

Quesito n. 112 del 30 novembre 2015 - Assunzione soggetto già lavoratore autonomo come apprendista.

Anche nel contesto normativo del d.lgs. n. 81/2015 sembra doversi far riferimento a quanto già chiarito da prassi amministrativa e giurisprudenza circa lo svolgimento di un rapporto di lavoro in apprendistato da parte di un soggetto che ha svolto in precedenza attività di lavoro autonomo.

In particolare, il Ministero del Lavoro, nella risposta ad interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, aveva sostenuto che non esiste nessuna previsione normativa che porti ad escludere in senso assoluto la possibilità di assumere in apprendistato giovani già in possesso di specifica abilitazione o qualifica professionale, ma per *“non eludere le citate finalità dell’istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi”* e allo scopo di evitare un utilizzo fraudolento del contratto di apprendistato deve valutarsi attentamente *“se, nell’ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore”*. Con precedente risposta ad interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005 lo stesso Ministero del Lavoro aveva considerato ammissibile l’utilizzo del contratto di apprendistato anche con riferimento ad attività lavorative che richiedono il possesso di brevetti o abilitazioni, mentre con la più recente risposta ad interpello n. 38 del 5 novembre 2010 ha specificamente ritenuto ammissibile l’utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante *“anche in relazione al personale docente già abilitato all’insegnamento, a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell’abilitazione”*. Nell’ambito di tali valutazioni, dunque, assume particolare rilevanza una puntuale e prudente considerazione di quei contenuti formativi *“diversi ed ulteriori”* che soli possono giustificare l’instaurazione del contratto di apprendistato, in considerazione delle preesistenti esperienze lavorative e delle competenze e conoscenze effettive del lavoratore già qualificato, ovviamente con l’indispensabile e imprescindibile esigenza di rispettare il livello di inquadramento necessario in base alla professionalità già acquisita *per tabulas* dal lavoratore.

D’altro canto, l’indicazione riferita trova corrispondenza anche in giurisprudenza (Cass. Civ., Sez. Lav., 20 settembre 2010, n. 19834) laddove si afferma che *“è pur sempre necessario verificare in concreto, di volta in volta, l’esistenza di una serie di circostanze (il possesso di determinati diplomi di qualifica che implica la*

conoscenza di nozioni non solo teoriche ma anche pratiche, nonché il superamento di specifiche prove di idoneità) che possono consentire un inserimento agevolato nel lavoro ma, nel contempo, far considerare del tutto inutile un addestramento pratico, sempre che chiaramente il lavoratore venga adibito a mansioni corrispondenti al diploma conseguito”; si badi che nel caso di specie, peraltro, la Suprema Corte ha constatato la sussistenza di inequivocabili dati di fatto idonei a far ritenere superflua la formazione specifica garantita dal contratto di apprendistato per il lavoratore in possesso di un diploma di geometra adibito a mansioni di disegnatore tecnico.

Si tenga, infine, presente che la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro in merito alla circostanza di un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti (odierno apprendista e datore di lavoro che lo assume), afferma che se il rapporto di lavoro è stato “di durata limitata”, esso “non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo”. In base ai chiarimenti ministeriali non può essere ritenuta legittima l’instaurazione di un rapporto di apprendistato soltanto se fra le parti è intercorso in precedenza un altro rapporto di lavoro, “in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo”, per una durata complessivamente “superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva”, per un periodo lavorativo “continuativo o frazionato”.

Quesito n. 113 del 30 novembre 2015 - Apprendistato professionalizzante.

La lavoratrice subordinata assicurata all’INPS (con la sola esclusione delle lavoratrici a domicilio, delle lavoratrici domestiche, delle lavoratrici sospese o assenti dal lavoro senza retribuzione), ha diritto ai riposi cd. “per allattamento”, diritto soggettivo che non può essere sostituito da nessuna indennità. Quindi anche la lavoratrice apprendista potrà assentarsi fruendo di tali riposi sia durante la normale attività lavorativa che in quella di formazione prevista dal piano formativo individuale. Le ore di formazione eventualmente mancanti dovranno essere recuperate in altre fasce orarie, differenti da quelle di utilizzo dei riposi “per allattamento”.

Quesito n. 114 del 30 novembre 2015 - Prestazioni dei cittadini per il “baratto amministrativo”.

Secondo le previsioni contenute nell’art. 24 del decreto-legge 12 settembre 2014, n. 133, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 2014, n. 164, “*i Comuni possono definire con apposita delibera i criteri e le condizioni per la realizzazione di interventi su progetti presentati da cittadini singoli o associati, purché individuati in relazione al territorio da riqualificare. Gli interventi possono riguardare la pulizia, la manutenzione, l’abbellimento di aree verdi, piazze, strade ovvero interventi di decoro urbano, di recupero e riuso, con finalità di interesse generale, di aree e beni immobili inutilizzati, e in genere la valorizzazione di una limitata zona del territorio urbano o extraurbano. In relazione alla tipologia dei predetti interventi, i comuni possono deliberare riduzioni o esenzioni di tributi inerenti al tipo di attività posta in essere. L’esenzione è concessa per un periodo limitato e definito, per specifici tributi e per attività individuate dai comuni, in ragione dell’esercizio sussidiario dell’attività posta in essere. Tali riduzioni sono concesse prioritariamente a comunità di cittadini costituite in forme associative stabili e giuridicamente riconosciute*”. La norma, nell’introdurre misure di agevolazione della partecipazione delle comunità locali in materia di tutela e valorizzazione del territorio, istituisce il cosiddetto “baratto amministrativo” a fronte di una attività lavorativa gratuita e volontaria, per la valorizzazione di una specifica area del territorio amministrato, i Comuni riconoscono a cittadini singoli o associati (in forza di apposita delibera) riduzioni o esenzioni per specifici tributi, a seconda del tipo di attività posta in essere. La disposizione in esame nulla dice in merito alle tutele spettanti ai soggetti (singoli o associati) che svolgono le attività lavorative in argomento, specificamente per la pulizia, la manutenzione, l’abbellimento di aree verdi, piazze, strade o per più ampi interventi di decoro urbano, di recupero e riuso di aree e beni immobili inutilizzati. D’altro canto, fermi restando gli obblighi di natura assicurativa a carico del Comune, non si

ritiene comunque possibile che per tali attività lavorative (esemplificativamente indicate nella norma) possano essere pretermessi del tutto gli obblighi di natura prevenzionistica legati alla corretta applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. In particolare, in analogia a quanto previsto dall'art. 3, comma 12-bis, del D.Lgs. n. 81/2008 (che si rivolge espressamente, fra gli altri, ai volontari di cui alla legge n. 266/1991, del servizio civile e delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge n. 383/2000, soggetti sostanzialmente assimilabili ai "volontari" del "baratto amministrativo"), dovranno necessariamente applicarsi le disposizioni di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008, inoltre il Comune è tenuto a fornire al soggetto *"dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività"*, oltreché ad *"adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze"*.

Quesito n. 115 del 2 dicembre 2015- Contratti di solidarietà di tipo B.

L'art. 46, commi 1-3, del D.Lgs. n. 148/2015 elenca le abrogazioni che conseguono all'entrata in vigore dello stesso provvedimento, con riferimento anche alle disposizioni normative riguardanti i contratti di solidarietà, stabilendo che i commi 5-8 dell'art. 5 del D.L. n. 148/1993, convertito dalla legge n. 236/1993, siano abrogati a decorrere dal 1° luglio 2016.

Ciò significa che fino alla data del 30 giugno 2016 i contratti di solidarietà cosiddetti di "tipo B" (per le aziende non rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione) potranno essere operativi.

Quesito n. 116 del 2 dicembre 2015 - Cessione di contratto e fruizione incentivi previdenziali.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

In particolare, per quanto di interesse all'interrogante, la Circolare Inps n. 178/2015 ha espressamente affermato: *"nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario"* (cfr. anche risposta ad Interpello n. 25 del 5 novembre 2015).

Quesito n. 117 del 2 dicembre 2015 - Sgravio triennale.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

La prassi citata ha ammesso la possibilità di assumere con esonero contributivo un lavoratore già occupato a tempo determinato dal medesimo datore di lavoro e con evidenziazione specifica della compatibilità fra singole discipline di incentivazione.

La doverosa attenzione posta a quanto osservato dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di “precostituzione artificiosa” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto, non sembra attagliarsi all’ipotesi in cui il lavoratore non ha mai svolto in passato altri rapporti di lavoro a tempo indeterminato con la ditta che lo ha assunto a tempo determinato e procede a trasformare il rapporto con contratto a tempo indeterminato, avendo svolto in precedenza (oltre 6 mesi prima) altro rapporto a tempo indeterminato con tutt’altra realtà aziendale, non collegata, non controllata e totalmente estranea all’impresa presso cui il lavoratore è attualmente in forza.

Quesito n. 118 del 2 dicembre 2015 - Contratto a tempo determinato per sostituzione lavoratrice in maternità.

Il contratto a tempo determinato è attualmente regolamentato dagli artt. 19-29 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 81, che all’art. 21, comma 2, disciplina gli intervalli fra un contratto a termine e il successivo, analogamente a quanto operato dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 nel testo da ultimo vigente, rispetto al quale la Lettera circolare del Ministero del Lavoro n. 7258 del 22 aprile 2013 aveva precisato che l’obbligo del rispetto degli intervalli temporali *«vale per ogni tipologia di contratto a termine (...) anche dunque nell’ipotesi di assunzione per ragioni sostitutive, ivi compresa la c.d. sostituzione per maternità»*.

Quesito n. 119 del 2 dicembre 2015 - Trasformazione di contratto a tempo determinato ed esonero contributivo triennale.

Con riferimento all’esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell’articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l’INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

La prassi citata ha ammesso la possibilità di assumere con esonero contributivo un lavoratore già occupato a tempo determinato dal medesimo datore di lavoro, con evidenziazione specifica della compatibilità fra singole discipline di incentivazione, sussistendo tuttavia tutti i requisiti richiesti dalla stessa legge n. 190/2014 (in particolare: assenza di precedente rapporto lavorativo con la stessa azienda o aziende collegate/controllate negli ultimi tre mesi del 2014 e assenza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti alla trasformazione del contratto a termine).

Andrà posta, in ogni caso, doverosa attenzione a quanto osservato dal Ministero del Lavoro nella Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di “precostituzione artificiosa” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto.

Quesito n. 120 del 2 dicembre 2015 - Assunzione a tempo indeterminato dopo sostituzione a termine di lavoratrice assente per maternità.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

Nella prassi citata è ammessa la possibilità di assumere con esonero contributivo un lavoratore che è stato già occupato in precedenza a tempo determinato dal medesimo datore di lavoro, qualora sussistano tutti i requisiti richiesti dalla legge n. 190/2014, con particolare riguardo alla mancanza di precedente rapporto lavorativo a tempo indeterminato con la stessa azienda o aziende collegate o controllate negli ultimi tre mesi del 2014 e alla assenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti alla nuova assunzione a tempo indeterminato con esonero triennale.

Quesito n. 121 del 4 dicembre 2015 - Associazione in partecipazione di persona fisica con apporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'art. 53 del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'abrogazione dell'associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro, limitatamente al caso in cui l'associato sia una persona fisica, giacché solo in tale ipotesi l'apporto dello stesso associato non può consistere, "nemmeno in parte" (secondo la lettera del decreto), in una prestazione di lavoro (nuovo art. 2549 c.c.).

Il secondo comma dell'art. 53 del citato d.lgs. n. 81/2015, peraltro, stabilisce espressamente che "i contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione".

Ne consegue che un contratto di associazione per apporto di lavoro, stipulato a tempo indeterminato con una persona fisica, già in essere alla data del 25 giugno 2015, sembra poter proseguire la propria efficacia e validità fino alla cessazione del rapporto per volontà di una delle parti o di entrambe, in caso di risoluzione consensuale.

Quesito n. 122 del 4 dicembre 2015 - CCNL inquadramento, livelli e mansioni.

Per individuare l'appartenenza di un lavoratore ad una data categoria legale (dirigente, quadro, impiegato od operaio), nonché per il conseguente inquadramento al livello spettante nell'ambito di una stessa categoria, occorre prendere a base esclusivamente le definizioni inserite nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato o applicabile.

Nell'ambito delle varie «categorie» la regolamentazione contrattuale di norma individua vari livelli di professionalità, anche con riferimento alle mansioni espletate, rispetto ai quali non è possibile dare indicazioni di carattere generale in merito al corretto riferimento da adottare, in quanto esso è in necessaria e stretta relazione con il tipo di attività proprio del settore merceologico di appartenenza e con l'organizzazione concreta del lavoro in azienda, pertanto per il corretto inquadramento delle mansioni affidate nel livello contrattuale previsto, è indispensabile riferirsi esclusivamente al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato o applicabile, eventualmente integrato (ma soltanto se più favorevole per il lavoratore) dalla contrattazione individuale.

Quesito n. 123 del 14 dicembre 2015 - Ferie in orario a turni.

Ai fini della fruizione delle ferie, per il corretto computo del periodo spettante, le settimane di lavoro vanno ragguagliate a 40 ore, fornendo pertanto un numero differente di giorni in ragione della distribuzione e dell'articolazione dell'orario lavorativo. Le ferie che il lavoratore fruisce nell'ambito di una articolazione oraria sulla base di turni predeterminati dall'azienda, quindi, devono essere valorizzate in ragione dell'effettiva assenza nella singola giornata ovvero nell'intero turno, a seconda che il lavoratore si sia assentato dal lavoro per l'intero turno o al contrario nella singola giornata, quantificando le ore di assenza dal lavoro imputabili effettivamente a ferie (ad es. sembrano doversi computare 6 ore di ferie, non 8 ore, se nel giorno di ferie il lavoratore si sarà assentato dal lavoro nelle ore antimeridiane e pomeridiane, prendendo tuttavia regolarmente servizio all'avvio del turno notturno alle ore 22, lavorando – nella medesima giornata di assenza per ferie nei turni antecedenti – per 2 ore complessivamente nel turno notturno imputato al giorno successivo nel calendario dei turni aziendali).

Quesito n. 124 del 22 dicembre 2015 - Qualificazione del lavoro prestato da un familiare.

Riguardo al quesito se sia possibile per una società di persone in nome collettivo le cui socie partecipano paritariamente al lavoro e agli utili assumere con rapporto di lavoro subordinato un soggetto che risulta essere figlio (non convivente) di una socia e marito (convivente) dell'altra, occorre rifarsi al consolidato orientamento giurisprudenziale della Corte di Cassazione in merito ai rapporti lavorativi fra parenti rispetto al quale va creato un distinguo tra familiari conviventi e familiari non conviventi: per i primi opererebbe una presunzione (seppur relativa) di gratuità delle prestazioni svolte; per la seconda ipotesi la presunzione sarebbe invece di normale onerosità del rapporto, superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi in senso contrario. L'INPS, nel richiamare tale orientamento giurisprudenziale, ha precisato che i criteri ricavabili dalle pronunce della Suprema Corte si applicano principalmente nei rapporti instaurati nell'ambito delle imprese individuali, delle società di persone e delle attività non rientranti nel concetto di impresa, mentre nei confronti delle società di capitali trovano sicuramente minore applicazione in quanto la figura del datore di lavoro si identifica nella società e non nella persona degli amministratori (Circ. INPS n. 179/1989 – all. C). Soltanto alla luce di tali indicazioni può essere valutata la eventuale regolarità della assunzione quale lavoratore subordinato del coniuge convivente della socia, peraltro figlio dell'altra socia, rispetto alla quale, tuttavia, nessuna indicazione può essere offerta astrattamente, dovendosi guardare attentamente il concreto atteggiarsi del rapporto di lavoro instaurando e le sue modalità operative.

La circostanza, peraltro, ove si procedesse all'assunzione a tempo indeterminato con la fruizione dell'esonero contributivo di cui alla legge n. 190/2014, sembra incidere, sia pure astrattamente, su quanto osservato dal Ministero del Lavoro con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015 in tema di "precostituzione artificiosa" delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo anzidetto, ferme restando, peraltro, le necessarie precondizioni di effettiva sussistenza di un reale vincolo di lavoro subordinato fra i coniugi.

Quesito n. 125 del 22 dicembre 2015 - Prolungamento periodo apprendistato.

L'art. 42, comma 5, *lett. g*), del D.Lgs. n. 81/2015 riconosce agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) la possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di assenza per

malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto che risulti superiore a 30 giorni. D'altra parte, l'INPS con messaggio 9 marzo 2010, n. 6827, ha fornito indicazioni in ordine ai riflessi dell'astensione obbligatoria e facoltativa di maternità sul contratto di apprendistato, sia per il profilo della durata, sia per quello dell'obbligo contributivo, secondo l'orientamento giurisprudenziale per il quale nel caso di eventi oggettivamente impeditivi della formazione professionale va consentito un prolungamento del rapporto per un periodo corrispondente a quello della sospensione, al fine di completare la formazione stessa (Corte Cost., 8 aprile 1993, n. 149; Cass., 13 dicembre 1995, n. 12741; Cass., 30 agosto 1995, n. 9182). In particolare l'INPS afferma con nettezza che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato, operando una neutralizzazione dei periodi di astensione per maternità, in conseguenza di ciò "il termine finale del rapporto di apprendistato subisce, nei casi indicati in oggetto, uno slittamento, di durata pari a quella della sospensione in questione, ferma restandone la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva" (INPS messaggio n. 6827/2010).

A tali disposizioni sembra doversi necessariamente attenere anche alla luce della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, stante il rilievo della maternità nei rapporti di apprendistato sottolineato anche dal Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 16 del 14 giugno 2012.

Quesito n. 126 del 22 dicembre 2015 - Maternità.

In base alla previsione chiaramente contenuta nell'art. 16, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 151/2001 (nel testo risultante dalle modifiche apportate dal d.lgs. n. 80/2015), rimane vietato adibire al lavoro le donne durante i giorni non goduti prima del parto, in caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), in quanto i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di astensione *post partum*. Il periodo di tutela dunque è pieno, dovendosi computare i giorni di congedo *ante partum* del parto precoce, anche se la somma dei periodi di astensione supera in tal caso il limite complessivo di cinque mesi.

Quesito n. 127 del 22 dicembre 2015 - Diritti sindacali, RSU e limiti dimensionali dell'azienda.

Sulla scorta di quanto esaminato e riferito dai funzionari dell'Area Politiche del Lavoro di questa Direzione si può affermare, muovendo dallo Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970), che alcuni diritti di libertà sindacale sono esercitabili all'interno dei locali aziendali a prescindere dall'entità dimensionale dell'impresa stessa, mentre lo stesso Statuto riconosce una serie di diritti esercitabili solo nelle imprese il cui organico aziendale raggiunge, nell'ambito di ciascuna unità produttiva, le soglie dimensionali previste dalla legge o dagli Accordi interconfederali susseguitisi. Per la determinazione della soglia occupazionale necessaria per l'esercizio dei diritti di libertà sindacale previsti dal titolo III dello Statuto, secondo i consolidati orientamenti di merito e di legittimità, si ritengono computabili nell'organico aziendale anche i lavoratori a domicilio quando vi sia una continuità nelle loro prestazioni e svolgono la propria attività in forma esclusiva a favore del datore di lavoro. (Cass. 1.6.1983, n.3738; Cass. 17.3.1981, n. 1570). Diversamente, per la determinazione della soglia occupazionale in presenza della quale sorge l'obbligo di informazione e consultazione nei confronti dei lavoratori deve essere operata una media occupazionale che tiene conto del numero medio ponderato mensile degli ultimi 2 anni e verificato quali siano i lavoratori computabili ai fini del raggiungimento della soglia dimensionale richiesta dalla legge per l'insorgenza di tali obblighi. Ci si basa sul numero dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi 2 anni. Ciò stante, nella determinazione dell'organico aziendale, devono essere presi in considerazione soltanto i lavoratori vincolati all'impresa da un vincolo di subordinazione (i

cosiddetti lavoratori dipendenti) per cui non devono essere computati i lavoratori a domicilio se questi rendono la propria prestazione sia nell'organizzazione che nella conduzione in modo autonomo.

In mancanza di più specifiche indicazioni circa la natura dell'azienda, il settore di appartenenza e la finalità concreta delle informazioni richieste non si possono fornire ulteriori elementi di valutazione.

Quesito n. 128 del 22 dicembre 2015 - CCNL da applicare.

In assenza di dettagliate indicazioni circa la natura dell'azienda interessata, con specifico riferimento alle lavorazioni svolte, non si è in grado di fornire alcuna indicazione generale in merito al CCNL da applicarsi, salvo segnalare che l'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, va formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione collettiva medesima intendono fare riferimento. La giurisprudenza applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare il CCNL secondo l'attività esercitata dall'imprenditore (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665). Conseguentemente anche i profili retributivi e gli aspetti gestionali ad essi afferenti devono seguire le disposizioni contrattuali collettive di riferimento. Peraltro, per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi, il datore di lavoro deve attenersi all'effettivo inquadramento ai fini previdenziali seguendo la classificazione operata ai sensi dell'art. 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88 (Cass. 12 giugno 2003, n. 9459), in quanto lo specifico rilievo pubblicistico delle previsioni in materia previdenziale non lascia spazio a scelte discrezionali di autodeterminazione normativa, mentre *“in relazione al trattamento economico e normativo dei lavoratori, è consentito alle parti sociali - sia pure nei limiti del rispetto dei diritti fondamentali garantiti al lavoratore dall'art. 36 Cost. - scegliere la contrattazione collettiva destinata a meglio regolare il rapporto, stante il principio di libertà sindacale e la non operatività dell'art. 2070 cod. civ. nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune”* (così Cass. 5 novembre 1999, n. 12345). In argomento, con particolare riguardo alla rappresentatività, si vedano anche la sentenza della Corte Costituzionale n. 51 del 26 marzo 2015 e la risposta ad interpello del Ministero del Lavoro n. 8 del 24 marzo 2015.

Quesito n. 129 del 22 dicembre 2015 - CCNL ed esposizione dell'orario di lavoro.

L'art. 133 del CCNL Commercio richiama l'obbligo per il datore di lavoro che fissa gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda di indicare l'articolazione dell'orario di lavoro in apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato, come già previsto dall'abrogato art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955. Trattandosi di un contratto di diritto comune ai sensi dell'art. 1322 cod.civ. nell'esercizio dell'autonomia negoziale le parti possono esigere un comportamento pattizio dal datore di lavoro (con efficacia normativa e forza di legge fra le parti ai sensi dell'art. 1372 cod.civ.) che il legislatore ha ritenuto di non dover più pretendere in via generale ed astratta dalla generalità delle aziende.

Quesito n. 130 del 22 dicembre 2015 - Collaborazioni con pensionati.

Anche per i pensionati, per effetto dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, di natura autonoma, ricadono nello spettro dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. (espressamente richiamato dall'art. 52, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015), se le prestazioni rese sono gestite autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente, del tutto indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione

del lavoro e senza alcuna forma di etero-organizzazione da parte del committente che incida sul tempo e sul luogo di lavoro (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Quesito n. 131 del 22 dicembre 2015 - Socio accomandante lavoratore.

Le valutazioni circa l'effettivo inquadramento contributivo dei soci di una società spetta in via esclusiva all'INPS. Peraltro, con riferimento alla posizione del socio accomandante di una sas deve segnalarsi che, norma dell'art. 2313 cod. civ. la società in accomandita semplice è una società di persone in cui i soci accomandatari rispondono solidalmente e illimitatamente delle obbligazioni sociali, mentre i soci accomandanti rispondono soltanto limitatamente alla quota conferita. Ai fini previdenziali è obbligatoria l'iscrizione di tutti i soci accomandatari in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente ai quali soli può essere conferita l'amministrazione della società per cui la qualifica di socio accomandatario di società in accomandita semplice comporta per sé stessa l'attribuzione degli obblighi di amministrazione e gestione della società. Il socio accomandante che presta attività lavorativa, invece, non è iscrivibile come titolare, mancando il requisito della responsabilità, egli può essere iscritto come familiare coadiutore ovvero come dipendente, purché ne ricorrano i presupposti. L'Inps, con Circolare n. 80 del 3 aprile 1993 e con Circolare n. 179 dell'8 agosto 1989, ha precisato che può essere riconosciuta la veste di lavoratori dipendenti ai soci accomandanti delle società in accomandita semplice, se non contravvengono il divieto di compiere atti di amministrazione e se il loro nome non figura nella ragione sociale, altrimenti si avrebbe posizione incompatibile con quella di lavoratore dipendente, come pure nel caso in cui l'accomandante risulta titolare della maggioranza del capitale sociale. La giurisprudenza ritiene configurabile un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci se la prestazione non integra un conferimento previsto dal contratto speciale e il socio presta la sua attività lavorativa sotto il controllo gerarchico di un altro socio munito di poteri di supremazia (Cass., sez. lav., 11 gennaio 1999, n. 216).

Quesito n. 132 del 22 dicembre 2015 - Associazione in partecipazione a tempo indeterminato.

L'art. 53 del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'abrogazione dell'associazione in partecipazione con riferimento al solo apporto di lavoro, limitatamente al caso in cui l'associato sia una persona fisica, giacché solo in tale ipotesi l'apporto dello stesso associato non può consistere, "nemmeno in parte" (secondo la lettera del decreto), in una prestazione di lavoro (nuovo art. 2549 c.c.). Il secondo comma dell'art. 53 del citato d.lgs. n. 81/2015, peraltro, stabilisce espressamente che "i contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l'apporto dell'associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione". Ne consegue che un contratto di associazione per apporto di lavoro, stipulato a tempo indeterminato con una persona fisica, già in essere alla data del 25 giugno 2015, sembra poter proseguire la propria efficacia e validità fino alla cessazione del rapporto per volontà di una delle parti o di entrambe, in caso di risoluzione consensuale.

Quesito n. 133 del 22 dicembre 2015 - CCNL formazione professionale.

Anche con riguardo ai collaboratori dell'associazione non riconosciuta che non persegue fini di lucro, per effetto dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, di natura autonoma, ricadono nello spettro dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ.

(espressamente richiamato dall'art. 52, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015), soltanto se le prestazioni rese sono gestite autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente, del tutto indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione del lavoro e senza alcuna forma di etero-organizzazione da parte del committente che incida sul tempo e sul luogo di lavoro (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Per operare in deroga rispetto all'estensione del lavoro subordinato stabilita dall'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, le collaborazioni realizzate sulla scorta di accordi collettivi - esclusivamente di livello nazionale - stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (si veda in proposito la risposta a interpello n. 27 del 15 dicembre 2015) che prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dello specifico settore.

Quesito n. 134 del 22 dicembre 2015 - Collocamento obbligatorio.

Nel caso in cui un'azienda con 14 dipendenti a tempo pieno ed indeterminato al 1° gennaio 2015 proceda, nel gennaio dello stesso anno, ad assumere una impiegata a tempo determinato in regime di *part-time* con orario al 50% e un operaio con contratto a tempo determinato in regime di *full time* fino al 31 dicembre 2015, a tale ultima data l'azienda, ai fini del collocamento obbligatorio, di cui alla legge n. 68/1999 si troverà con un organico pari a 15,5 unità (rispetto al quale però il superamento della soglia è avvenuto rispetto a un organico di provenienza di 14,5 unità e non già con una successiva assunzione dopo il raggiungimento delle 15 unità). Conseguentemente, ove i due contratti a termine, cessati alla data del 31 dicembre 2015, vengano prorogati per l'intero anno 2016, l'organico aziendale, fatte salve eventuali nuove assunzioni, non subirà alcuna modifica, non potendosi considerare nuova assunzione la mera proroga dei contratti a termine in scadenza (nel rispetto della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015) che posizionano l'azienda all'interno della prima fascia di aziende soggette all'obbligo del collocamento mirato, vale a dire ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Peraltro, in forza delle previsioni della legge n. 68/1999 essendo in tale soglia dimensionale, l'obbligo di assunzione della persona disabile insorge per l'azienda ipotizzata 12 mesi dopo la data della nuova assunzione che determina l'incremento di organico. D'altro canto, a questi fini, appare utile sottolineare che con l'art. 3 del D.Lgs. n. 151/2015 si modifica l'art. 3, commi 2 e 3, della legge n. 68/1999 in tema di quote di riserva eliminando, ma solo a far data dal 1° gennaio 2017, il regime di gradualità per l'insorgenza dell'obbligo di assumere disabili a carico della prima categoria di datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio, che collega l'insorgenza dell'obbligo al solo caso di effettuazione di nuove assunzioni, imponendo alle imprese in tale classe dimensionale di assolvere l'obbligo di assumere un soggetto con disabilità o del collocamento mirato al raggiungimento della soglia senza dover attendere nuove assunzioni.

Quesito n. 135 del 23 dicembre 2015 - Rinnovi contratto a tempo determinato.

Il contratto a tempo determinato è attualmente regolamentato dagli artt. 19-29 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 81. Il datore di lavoro può procedere al rinnovo di un contratto a termine decorso un intervallo minimo prestabilito: in base all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, gli intervalli fra un contratto a termine e il successivo sono pari, rispettivamente, a 10 giorni dalla scadenza del contratto a termine di durata fino a 6 mesi e a 20 giorni dalla scadenza del contratto di durata superiore ai 6 mesi. Il superamento dei richiamati limiti temporali porta alla trasformazione del secondo contratto a tempo indeterminato. Fatte salve eventuali disposizioni specifiche dettate dai contratti collettivi, e fatta

eccezione per le attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, a causa di una successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 36 mesi (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). Se il rapporto di lavoro ha superato il limite dei 36 mesi, con un unico contratto o attraverso la successione di più contratti a termine, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento del limite.

Quesito n. 136 del 23 dicembre 2015 - Esonero contributivo dopo lavoro all'estero.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

Nella prassi citata (Circolare INPS n. 178/2015) in particolare è stato espressamente evidenziato che l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero nei 6 mesi precedenti l'assunzione non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche se il rapporto di lavoro estero non prevedeva obblighi assicurativi in gestione previdenziale nazionale.

Quesito n. 137 del 23 dicembre 2015 - Lavoro intermittente requisiti e causali.

La attuale disciplina del lavoro intermittente si rinviene negli artt. 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015. In particolare l'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, nei primi due commi, indica con chiarezza e tassatività le ipotesi in cui è possibile fare ricorso al lavoro intermittente:

- 1) *requisiti oggettivi*: per lo svolgimento di prestazioni di carattere oggettivamente discontinuo o intermittente, individuate, secondo le specifiche esigenze rilevate, dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 13, comma 1, prima parte);
- 2) *requisiti temporali*: per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, individuati secondo le specifiche esigenze rilevate dai contratti collettivi (art. 13, comma 1, seconda parte);
- 3) *requisiti soggettivi*: con soggetti con meno di 24 anni di età ovvero con lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati (art. 13, comma 2).

Con riguardo alla prima fattispecie, se i contratti collettivi non regolamentano le condizioni oggettive che consentono il ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, «*i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali*», e l'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 ha precisato che fino all'emanazione di tale decreto ministeriale «*trovano applicazione le regolamentazioni vigenti*», quindi, nella prassi operativa, si può tuttora fare riferimento al D.M. 23 ottobre 2004, che rinvia alle «tipologie di attività» che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia contenute nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. Mentre con riguardo alla terza fattispecie si precisa che i soggetti con meno di 24 anni di età possono svolgere prestazioni lavorative a chiamata esclusivamente entro il compimento del venticinquesimo anno di età.

Quesito n. 138 del 30 dicembre 2015 - Trasformazione contratto a termine ed esonero contributivo.

Con riferimento all'esonero contributivo previsto dai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, riferito ai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino a un massimo di 8.060 euro annui per tre anni, per i contratti a tempo indeterminato instaurati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015, si è pronunciato dettagliatamente l'INPS dapprima con la Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015 e, più di recente, con la Circolare n. 178 del 3 novembre 2015.

La prassi citata ha ammesso la possibilità di assumere con esonero contributivo un lavoratore già occupato a tempo determinato dal medesimo datore di lavoro, con evidenziazione specifica della compatibilità fra singole discipline di incentivazione, sussistendo tutti i requisiti richiesti dalla stessa legge n. 190/2014.

In particolare rilevano l'assenza di un precedente rapporto lavorativo a tempo indeterminato con la stessa azienda o aziende collegate/controllate negli ultimi tre mesi del 2014 e l'assenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti alla trasformazione del contratto a termine. Laddove il rapporto di lavoro a termine (di lavoratori mai occupati in precedenza dalla stessa ditta a tempo indeterminato) sia iniziato negli ultimi mesi del 2014 ovvero nei primi due mesi del 2015 e si proceda a trasformare il pregresso contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato a far data dal 30 dicembre 2015 entrambi i requisiti surrichiamati sembrano sussistenti, giacché la data della trasformazione volontaria e consensuale non retroagisce all'inizio del rapporto genuinamente e legittimamente svolto a termine, ma si colloca esclusivamente all'inizio del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato.