



**MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI**

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2016
(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 2016 (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 interpello 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. 90 del 25 ottobre 2016 - Cessazione contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.
- Quesito n. 91 del 25 ottobre 2016 - Collocamento obbligatorio. Assunzioni ex L. 223/1991 (art. 8, co. 2).
- Quesito n. 92 del 28 novembre 2016 - CCNL terziario distribuzione e servizi.
- Quesito n. 93 del 28 novembre 2016 - Apprendistato dopo tirocinio formativo.
- Quesito n. 94 del 28 novembre 2016 - UNILAV fine contratto apprendistato stagionale.
- Quesito n. 95 del 5 dicembre 2016 - Part-time terziario.
- Quesito n. 96 del 5 dicembre 2016 - Lavoro notturno.
- Quesito n. 97 del 5 dicembre 2016 - Lavoro intermittente.
- Quesito n. 98 del 5 dicembre 2016 - D.Lgs. n. 81/2008 e società in accomandita semplice.
- Quesito n. 99 del 7 dicembre 2016 - Trasferimento dipendenti in altra sede CCNL Gomma Plastica Industria.
- Quesito n. 100 del 22 novembre 2016 - Limiti part-time CCNL pubblici esercizi.
- Quesito n. 101 del 22 novembre 2016 - Apprendistato e lavoro autonomo.
- Quesito n. 102 del 7 dicembre 2016 - Trasferite CCNL Edilizia Industria su TFR.
- Quesito n. 103 del 28 novembre 2016 - Utilizzo modello UNIURG.
- Quesito n. 104 del 7 dicembre 2016 - Comunicazioni voucher per prestazioni frazionate.
- Quesito n. 105 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione voucher accompagnatore turistico.
- Quesito n. 106 del 7 dicembre 2016 - d.l. n. 112/2008, artt. 39 e 40 somministrati e LUL.
- Quesito n. 107 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione voucher per più giornate differenti.
- Quesito n. 108 del 22 novembre 2016 - Telelavoro.
- Quesito n. 109 del 13 dicembre 2016 - Amministratore unico in società cooperativa.
- Quesito n. 110 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione preventiva voucher nel condominio.
- Quesito n. 111 del 22 novembre 2016 - Detassazione.
- Quesito n. 112 del 22 novembre 2016 - Voucher e lavoro a domicilio quale orlatrice.
- Quesito n. 113 del 22 novembre 2016 - Voucher.
- Quesito n. 114 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione preventiva voucher pulizie nel condominio.
- Quesito n. 115 del 20 dicembre 2016 - Gestione contratti a termine in società partecipata.
- Quesito n. 116 del 13 dicembre 2016 - Depenalizzazione.
- Quesito n. 117 del 20 dicembre 2016 - Attività presso terzi.
- Quesito n. 118 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione INPS lavoro accessorio.
- Quesito n. 119 del 20 dicembre 2016 - Variazioni mansioni apprendista in stato di gravidanza.
- Quesito n. 120 del 15 dicembre 2016 - Apprendistato.
- Quesito n. 121 del 15 dicembre 2016 - Gestione dei riposi e festività.
- Quesito n. 122 del 15 dicembre 2016 - Prosecuzione rapporto di lavoro cessato.
- Quesito n. 123 del 15 dicembre 2016 - Avvio contratto apprendistato.
- Quesito n. 124 del 15 dicembre 2016 - Sanzioni mancata assunzione categorie protette art. 18 L. 68/1999.
- Quesito n. 125 del 15 dicembre 2016 - Imputabilità sanzioni L. 68/1999.
- Quesito n. 126 del 20 dicembre 2016 - Contratto collettivo applicabile.
- Quesito n. 127 del 21 dicembre 2016 - Utilizzo dei voucher.
- Quesito n. 128 del 28 dicembre 2016 - Certificazione di malattia invalida e assenza ingiustificata.

Quesito n. 90 del 25 ottobre 2016 - Cessazione contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Per effetto del principio di non discriminazione (art. 17, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015: *“Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello”*), la risoluzione del contratto di lavoro intermittente, a tempo indeterminato senza obbligo di risposta alla chiamata, è ammessa, alla medesima stregua della generalità dei rapporti di lavoro subordinato, soltanto in presenza delle dimissioni del lavoratore o di licenziamento da parte del datore di lavoro che risulti effettivamente motivato da giusta causa o da giustificato motivo.

Quesito n. 91 del 25 ottobre 2016 - Collocamento obbligatorio. Assunzioni ex legge 223/1991(art. 8, co. 2).

L'art. 29, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2015 esclude i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991 dal campo di applicazione del Capo III dello stesso decreto delegato, in quanto già disciplinati da specifiche normative. D'altra parte ai fini del computo del personale relativamente agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 non si rinviene il riferimento normativo in base al quale detti rapporti di lavoro possano essere esclusi. L'art. 4, comma 1, della legge n. 68/1999, infatti, si limita ad escludere dal computo ai fini della determinazione della quota di riserva *“i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi”*.

Quesito n. 92 del 28 novembre 2016 - CCNL terziario distribuzione e servizi.

Riguardo agli effetti del licenziamento intimato all'esito di un procedimento disciplinare, ove trovi applicazione l'art. 1, comma 41, della legge n. 92/2012, esso produce effetto dal momento in cui il procedimento disciplinare è stato avviato, cionondimeno i giorni di lavoro effettivamente prestati dalla ricezione del procedimento disciplinare fino alla data del licenziamento non possono non essere considerati giorni lavorativi e come tali evidenziati e valorizzati nella documentazione di lavoro alla stregua di un preavviso lavorato, pure a fronte di una disciplina contrattuale collettiva che escluda il preavviso. Anche il LUL dovrà inevitabilmente e coerentemente dare atto dell'effettività della prestazione lavorativa, pertanto andrà indicato il giorno 30 settembre come ultimo giorno di lavoro, annotando, eventualmente, nella sezione descrittiva del cedolino l'evenienza del procedimento disciplinare.

Quesito n. 93 del 28 novembre 2016 - Apprendistato dopo tirocinio formativo.

La Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro – sia pure resa con riferimento al previgente d.lgs. n. 167/2011 – con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante – che permane in una sorta di continuità normativa nel vigente d.lgs. n. 81/2015 – ha affermato che un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti (attuale apprendista e datore di lavoro che lo assume), se *“di durata limitata”*, secondo le indicazioni ministeriali, *“non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo”*. In argomento la Circolare n. 5/2013 richiama i principi espressi con risposta ad interpello n. 8/2007, riguardo all'esigenza di valutare, nel contesto del piano formativo individuale, se appare enucleabile *“un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico”* che sia destinato ad un effettivo *“arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore”*. In questa analisi, secondo i chiarimenti contenuti nella Circolare n. 5/2013, non può essere ritenuta legittima l'instaurazione di un rapporto di apprendistato 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”*. In questa medesima logica, *mutatis mutandis*, deve essere letta la legittima attivazione di un apprendistato professionalizzante a conclusione di un tirocinio formativo stipulato in attuazione

di uno specifico programma di inserimento lavorativo, laddove, peraltro, non si è avuta una preventiva instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato ma una esperienza di tirocinio formativo che come tale potrebbe essere valutata non idonea per sé sola a pregiudicare l'instaurazione del nuovo percorso formativo in apprendistato con inquadramento contrattuale e qualificazione professionale, ferma restando la valutazione specifica relativa alla decurtazione dalla durata del percorso formativo di un periodo congruo riguardante l'analoga o coincidente formazione eventualmente ricevuta dal tirocinante che si intende assumere quale apprendista.

Quesito n. 94 del 28 novembre 2016 - UNILAV fine contratto apprendistato stagionale.

Con riferimento all'assunzione in apprendistato professionalizzante "stagionale" nei casi in cui ciò è previsto dal d.lgs. n. 81/2015 e dalla contrattazione collettiva applicata, l'azienda in attuazione del documento Modelli e Regole (febbraio 2016) per l'utilizzo del Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie con riferimento alle voci "data fine rapporto" e "data fine periodo formativo" deve rispettare le specifiche indicazioni, in base alle quali in caso di apprendistato va indicata la data in cui termina il periodo formativo, mentre in caso di apprendistato per lavoratori stagionali la data di fine rapporto e la data di fine periodo formativo coincidono.

Quesito n. 95 del 5 dicembre 2016 - Part-time terziario.

Peculiare attenzione deve essere posta nella instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale in una azienda che applichi un contratto collettivo di lavoro il quale abbia fissato dei limiti minimi inderogabili di durata della prestazione lavorativa *part-time*. Se l'azienda interessata applica il CCNL perché espressamente aderisce ad una delle associazioni datoriali che lo hanno stipulato, ovvero perché implicitamente vi fa adesione, essa sarà obbligata al rispetto del CCNL di categoria, e quindi nel caso di specie al minimo orario settimanale stabilito, pari a n. 16 ore settimanali. Se, invece, l'azienda non applica il CCNL del settore di riferimento, la durata dell'orario di lavoro è rimessa alla volontà delle parti, che possono prevedere anche una durata inferiore a quella indicata dal CCNL e sulla base dell'orario effettivamente prestato l'impresa potrà corrispondere la retribuzione. Quanto ai versamenti contributivi, l'Inps ricorda che i contributi per tutte le assicurazioni sociali non possono essere calcolati su imponibili giornalieri inferiori a quelli stabiliti dalla legge (minimale giornaliero). Nel contratto a tempo parziale è previsto un minimale orario retributivo determinato rapportando il minimale giornaliero alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale e dividendo l'importo ottenuto per il numero delle ore settimanali previste dal contratto collettivo per il tempo pieno; al minimale orario retributivo va rapportata la retribuzione da sottoporre a contribuzione che si ottiene dividendo la retribuzione del periodo di paga per il numero di ore di lavoro retribuite nello stesso periodo (cfr. messaggio Inps n. 5143 del 14 febbraio 2005).

Quesito n. 96 del 5 dicembre 2016 - Lavoro notturno.

Deve considerarsi lavoratore notturno l'operaio ovvero l'impiegato che svolga lavoro notturno secondo la definizione offerta dall'art. 1, comma 2, *lettera e*), del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, da integrarsi con specifiche disposizioni della contrattazione collettiva di lavoro applicabile.

Sulla base del quadro regolatorio di riferimento, dunque, tenendo conto delle previsioni del CCNL industria metalmeccanici, non sembra potersi individuare quale lavoratore notturno l'impiegato che con svolge la propria prestazione lavorativa con orario spezzato dalle 7:30 alle 11:30 e dalle 13:30 alle 17:30 non trovandosi ad operare in orario notturno.

Quesito n. 97 del 5 dicembre 2016 - Lavoro intermittente.

Premesso che il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, la specialità che contraddistingue questa tipologia contrattuale fa sì che, in caso di assunzione a tempo determinato, non sia applicabile la disciplina dettata dagli artt. 19-29 dello stesso d.lgs. n. 81/2005 per il lavoro determinato.

Quesito n. 98 del 5 dicembre 2016- D.Lgs. n. 81/2008 e società in accomandita semplice.

Stante la peculiare struttura della società in accomandita semplice, ai fini dell'applicazione delle disposizioni e delle tutele di cui al D. Lgs. n. 81/2008 il socio accomandatario va considerato quale "datore di lavoro", mentre i soci accomandanti che prestano effettivamente la propria attività lavorativa per conto della società vanno considerati "lavoratori", secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, *lettera a)*, del D. Lgs. n. 81/2008.

Quesito n. 99 del 7 dicembre 2016 - Trasferimento dipendenti in altra sede CCNL Gomma Plastica Industria.

Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 32 del CCNL di categoria (Gomma e Plastica Industria) può trasferire un lavoratore (con le limitazioni previste dalla legge e richiamate dal CCNL), da una unità operativa ad un'altra, se vi siano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, con le conseguenti tempestive comunicazioni obbligatorie al lavoratore (art. 3, D.Lgs. n. 152/1997).

Il trasferimento del lavoratore ad altra e nuova sede di lavoro è soggetto a rimborsi, indennizzi e indennità dettagliatamente individuati dall'art. 32 del CCNL menzionato.

Quesito n. 100 del 22 novembre 2016 - Limiti part-time CCNL pubblici esercizi.

La facoltà di prevedere limiti quantitativi alla stipulazione di contratti a tempo parziale era rimessa, dal previgente D.Lgs. n. 61/2000 (art. 1, comma 3), alla contrattazione collettiva nazionale.

Il CCNL Turismo e Pubblici Esercizi non sembra prevedere alcun limite quantitativo alla stipulazione di contratti a tempo parziale, mentre reca un limite minimo alla riduzione oraria, assumendo quale parametro di riferimento una soglia minima di ore, variabile in rapporto al normale orario di lavoro contrattuale. D'altra parte, anche i CCNL che prevedono specifiche clausole di contingentamento, ponendo limiti massimi di ricorso al *part-time* (ad es.: CCNL Edili, CCNL Telecomunicazioni, CCNL Logistica, CCNL Industria alimentare), non possono fare richiamo ad una apposita disciplina legale di riferimento, in quanto l'istituto non è regolato dal D.Lgs. n. 81/2015.

Quesito n. 101 del 22 novembre 2016 - Apprendistato e lavoro autonomo.

Non sussistono incompatibilità specifiche perché uno stesso lavoratore svolga un rapporto di lavoro in apprendistato *part-time* presso uno studio professionale (amministratore di condominio con mansioni di impiego amministrativo) e contemporaneamente effettui il periodo di praticantato presso lo studio di un dottore commercialista.

Neppure rilevano, peraltro, ostacoli affinché al termine del periodo di praticantato il giovane lavoratore laureato che intende aprire una propria posizione fiscale in Partita Iva (con codice attività Istat 69.20.13 "Servizi forniti da revisori contabili, periti, consulenti ed altri soggetti che svolgono attività in materia di amministrazione, contabilità e tributi") svolga attività di lavoro genuinamente autonomo presso lo studio del commercialista, proseguendo il proprio percorso formativo quale apprendista a tempo parziale presso tutt'altro studio professionale, fermo restando, evidentemente, l'obbligo dell'apprendista di assolvere i propri doveri di lavoro e formazione, oltreché di preventiva informazione al datore di lavoro rispetto all'attività di lavoro autonomo non concorrenziale che si accinge a svolgere.

Quesito n. 102 del 7 dicembre 2016 - Trasferte CCNL Edilizia Industria su TFR.

Con riferimento alla trasferta di cui all'art. 21 (operai) e all'art. 56 (impiegati) del CCNL Edilizia Industria, l'art. 33 del medesimo CCNL non include espressamente i trattamenti di trasferta nell'elenco delle voci retributive da considerare ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (che comunque per espressa previsione collettiva rimane normativamente regolato dall'art. 2120 cod. civ (il cui secondo comma è derogabile dalla contrattazione collettiva: "salvo diversa previsione dei contratti collettivi") e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297).

Ciò premesso, tuttavia, occorre tenere conto che la giurisprudenza ha assunto posizioni più favorevoli ai lavoratori, in particolare la Corte di Cassazione con sentenza n. 16142 del 15 luglio 2014 ha sancito che le indennità di trasferta rientrano nella base di calcolo del TFR quando costituiscono aspetto strutturale della prestazione, vale a dire se il compenso relativo all'indennità di trasferta non è un mero rimborso spese, ma il corrispondente aspetto strutturale della retribuzione, diretto a compensare il particolare disagio e la gravosità connessi alla prestazione, e viene corrisposta in maniera fissa e forfettizzata.

Quesito n. 103 del 28 novembre 2016 - Utilizzo modello UNIURG.

Il modello "Unificato Urg" è il modulo mediante il quale i datori di lavoro adempiono all'obbligo di comunicazione di assunzione dei lavoratori entro il giorno antecedente, effettuate in casi di urgenza connesse ad esigenze produttive (fermo restando l'obbligo di invio della comunicazione mediante modello "Unificato Lav"). Inoltre, nel caso di non corretto funzionamento del servizio informatico, il modulo "Unificato Urg" viene utilizzato in forma cartacea per effettuare la comunicazione di assunzione sintetica d'urgenza al fax server messo a disposizione dal Ministero del lavoro. L'utilizzo del modello menzionato non sembra poter formare oggetto di ulteriori estensioni. Peraltro, la Nota n. 8371 del 21 dicembre 2007, tuttavia, sottolinea che l'invio del modello "Unificato Urg" per sé solo non è in grado di soddisfare il corretto adempimento dell'obbligo di comunicazione della instaurazione del rapporto, in quanto permane l'obbligo di integrare la comunicazione con l'inoltro del modello "Unificato Lav" entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto.

Quesito n. 104 del 7 dicembre 2016 - Comunicazioni voucher per prestazioni frazionate.

L'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, ha formato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL con la Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016 che ha dettato le prime indicazioni operative, subito seguite da ulteriori chiarimenti di dettaglio forniti dal Ministero del Lavoro con Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 che reca 10 FAQ specifiche relative ad altrettante risposte a quesito, nonché dalle ulteriori 5 FAQ proposte ancora dal Ministero del Lavoro con Nota n. 21180 del 15 novembre 2016.

Sulla scorta di tale quadro normativo di riferimento si segnala che la Nota n. 20137/2016 del Ministero, alla FAQ n. 3, precisa che se il lavoratore accessorio svolge attività lavorativa in un'unica giornata ma con due

fasce orarie differenziate è sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa.

Quesito n. 105 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione voucher accompagnatore turistico.

L'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, ha formato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL con la Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016 che ha dettato le prime indicazioni operative, subito seguite da ulteriori chiarimenti di dettaglio forniti dal Ministero del Lavoro con Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 che reca 10 FAQ specifiche relative ad altrettante risposte a quesito, nonché dalle ulteriori 5 FAQ proposte ancora dal Ministero del Lavoro con Nota n. 21180 del 15 novembre 2016.

La **Circolare n. 1/2016** dell'INL chiarisce che la comunicazione in questione andrà effettuata per gli **imprenditori non agricoli e per i professionisti**, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione (quindi anche diverse ore prima purché almeno 60 minuti prima dell'avvio dell'attività lavorativa accessoria) e **dovrà riguardare ogni singolo lavoratore** che sarà impegnato in prestazioni di lavoro accessorio e dovrà indicare: i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore; il luogo della prestazione; il giorno di inizio della prestazione; l'ora di inizio e di fine della prestazione.

Riguardo allo svolgimento dell'attività di accompagnatore turistico per più giornate consecutive la **Nota n. 20137/2016** del Ministero alla FAQ n. 1 chiarisce che se il prestatore di lavoro accessorio svolge attività lavorativa per l'intera settimana, i datori di lavoro possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

Infine, la **Nota n. 21180/2016** alla FAQ 15 ammette che nel caso di prestazione svolta in luoghi diversi presso distinti clienti o fornitori del committente, in ottica di semplificazione e considerate le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, è sufficiente indicare la sede della ditta committente e non i singoli luoghi di lavoro.

Quesito n. 106 del 7 dicembre 2016 - d.l. n. 112/2008, artt. 39 e 40 somministrati e LUL

Le registrazioni sul Libro unico del lavoro, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, sono obbligatorie per la generalità dei lavoratori dipendenti, dei collaboratori coordinati e continuativi, tuttavia, la Circolare n. 20/2008 ricomprende anche i lavoratori in somministrazione, i quali devono risultare iscritti nel LUL dell'utilizzatore oltreché in quello dell'Agenzia per il lavoro che li assume, con la particolarità che l'utilizzatore si limiterà ad annotare i dati identificativi del lavoratore, con riferimento ai dati anagrafici (nome, cognome e codice fiscale quando presente); dati del rapporto di lavoro (qualifica e livello di inquadramento contrattuale); indicazione del somministratore (nominativo dell'Agenzia di somministrazione). Il datore di lavoro dei lavoratori somministrati, invece, l'Agenzia di somministrazione appunto, procederà alle scritturazioni integrali nel LUL, con riguardo al calendario delle presenze e ai dati retributivi, previdenziali, fiscali e assicurativi. In ogni caso, per tutta la durata della somministrazione, i lavoratori impiegati dal datore di lavoro utilizzatore vanno inseriti negli elenchi riepilogativi del personale in forza di cui all'art. 4 del D.M. 9 luglio 2008.

Con riferimento ai lavoratori somministrati da agenzie di somministrazione straniere rileva quanto chiarito dalla Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro con la Circolare n. 14 del 9 aprile 2015 (oltreché con la risposta a interpello n. 31 del 2 dicembre 2014), dovendo operare la somministrazione transnazionale di lavoro, in conformità alla Direttiva n. 96/71/CE e alla Direttiva 2014/67/UE di cui al decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 (in vigore dal 22 luglio 2016, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 169 del 21 luglio 2016).

Quesito n. 107 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione voucher per più giornate differenti.

L'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, ha formato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL con la Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016 che ha dettato le prime indicazioni operative, subito seguite da ulteriori chiarimenti di dettaglio forniti dal Ministero del Lavoro con Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 che reca 10 FAQ specifiche relative ad altrettante risposte a quesito, nonché dalle ulteriori 5 FAQ proposte ancora dal Ministero del Lavoro con Nota n. 21180 del 15 novembre 2016.

La Circolare n. 1/2016 dell'INL chiarisce che la comunicazione in questione va effettuata per gli imprenditori non agricoli e per i professionisti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione e deve riguardare ogni singolo lavoratore impegnato in prestazioni di lavoro accessorio e dovrà indicare: i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore; il luogo della prestazione; il giorno di inizio della prestazione; l'ora di inizio e di fine della prestazione. Riguardo allo svolgimento dell'attività di lavoro accessorio per più giornate lavorative la Nota n. 20137/2016 del Ministero alla FAQ n. 1 chiarisce che se il prestatore di lavoro accessorio svolge attività lavorativa nell'intera settimana, i datori di lavoro possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate (eventualmente anche non consecutive), del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

Quesito n. 108 del 22 novembre 2016 - Telelavoro.

La facoltà di stipulare un contratto di lavoro subordinato con le modalità del telelavoro non è regolamentata dal CCNL Metalmeccanica Industria, tuttavia il datore di lavoro privato può fare riferimento all'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004, che recepisce l'accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002, il cui l'art. 2 afferma che la sottoscrizione di un contratto di telelavoro, tra il datore di lavoro e il lavoratore interessato, ha carattere volontario. Da tale volontarietà consegue che l'Accordo Interconfederale non può comunque dirsi in contrasto con il CCNL applicato, che non disciplina la fattispecie, consentendo alle parti di stipulare un contratto di lavoro subordinato, in modalità di telelavoro, essendo tale facoltà rimessa alla volontà delle parti contraenti ai sensi dell'art. 1322 codice civile.

Per quanto riguarda le modalità operative per lo svolgimento e la gestione del rapporto di lavoro subordinato in telelavoro, si dovrà fare riferimento alle disposizioni contenute nel citato Accordo Interconfederale, sia per quanto attiene i diritti e gli obblighi del telelavoratore, sia per quanto concerne gli strumenti di lavoro e le responsabilità che devono essere definite fin dall'inizio del rapporto in telelavoro, ma anche con riguardo all'organizzazione del lavoro. Resta fermo, inoltre, l'obbligo per il datore di lavoro del più generale principio di non discriminazione, rispetto ai lavoratori che prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'impresa, nonché dell'applicazione di tutte le tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008.

Quesito n. 109 del 13 dicembre 2016 - Amministratore unico in società cooperativa.

Sul tema oggetto del quesito l'INPS dopo una iniziale posizione contraria si è espressamente pronunciato con Messaggio n. 12441 dell'8 giugno 2011 nel quale – muovendo dal quadro normativo in funzione del quale il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali (art.1, comma 3, della legge 3 aprile 2001, n. 142) – ha espressamente previsto che *“nei confronti del presidente di cooperativa può essere ammessa la compatibilità della carica ricoperta con il lavoro subordinato, ogni qual volta ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni: il potere deliberativo (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto), diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato ad un organo diverso*

(consiglio di amministrazione o amministratore unico); il presidente svolga, in concreto e nella veste di lavoratore dipendente, ai sensi dell'art. 1, comma 3, Legge 142/2001, mansioni estranee al rapporto organico con la cooperativa, contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale”.

D'altra parte anche in sede giurisprudenziale (come pure evidenziato dall'INPS nel messaggio citato) la Corte di Cassazione, con sentenza n. 1793/1996, ha affermato che *“resta comunque escluso che, alla riconoscibilità di un rapporto di lavoro subordinato, sia di ostacolo la mera qualità di rappresentante legale della società, come presidente di essa (...) né il contratto di società, né l'esistenza del rapporto organico che lega l'amministratore alla società, valgono ad escludere la configurabilità di un rapporto obbligatorio tra amministratori e società, avente ad oggetto, da un lato la prestazione di lavoro e, dall'altro lato, la corresponsione di un compenso sinallagmaticamente collegato alla prestazione stessa”.*

Con ciò, tuttavia, sempre escludendo la configurabilità dell'Amministratore unico quale lavoratore subordinato.

Quesito n. 110 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione preventiva *voucher* nel condominio.

L'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, ha formato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL con la Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016 che ha dettato le prime indicazioni operative, subito seguite da ulteriori chiarimenti di dettaglio forniti dal Ministero del Lavoro con Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 che reca 10 FAQ specifiche relative ad altrettante risposte a quesito, nonché dalle ulteriori 5 FAQ proposte ancora dal Ministero del Lavoro con Nota n. 21180 del 15 novembre 2016.

La Circolare n. 1/2016 dell'INL chiarisce che la comunicazione in questione va effettuata per gli **imprenditori non agricoli e per i professionisti**, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione e deve riguardare ogni singolo lavoratore impegnato in prestazioni di lavoro accessorio e dovrà indicare: i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore; il luogo della prestazione; il giorno di inizio della prestazione; l'ora di inizio e di fine della prestazione.

L'INPS con messaggio n. 8628 del 2 febbraio 2016 ha ufficialmente chiarito che il condominio in qualità di **soggetto non imprenditore** può erogare a ogni singolo lavoratore *voucher* per un valore complessivo di euro 7.000 netti all'anno (pari ad euro 9.333 lordi). A fronte di questo chiarimento, dunque, il condominio in quanto tale non è soggetto agli obblighi di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro/Ispettorato territoriale del lavoro. Rimane, invece, obbligatorio (e sanzionabile anche con la maxisanzione contro il lavoro sommerso) l'adempimento informativo telematico preventivo nei confronti dell'INPS, come ribadito dalla Circolare n. 1/2016 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Quesito n. 111 del 22 novembre 2016 - Detassazione.

I contratti aziendali e territoriali rappresentano uno strumento fondamentale per favorire nelle aziende gli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Con questo presupposto è stato emanato il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 che ha previsto delle agevolazioni fiscali per i premi di risultato, la partecipazione dei lavoratori agli utili o le misure di *welfare* aziendale erogate con tali finalità.

Per poter fruire della detassazione i contratti di secondo livello devono essere depositati in modalità telematica presso gli Uffici territoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per effettuare il deposito, è necessario compilare l'apposito modello telematico, indicando i dati del datore di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti, le misure introdotte e gli indicatori previsti per la misurazione dei parametri prefissati. Al modello andrà infine allegato il file del contratto in formato pdf. Il modello così completo viene inviato automaticamente alla DTL competente e il datore di lavoro dichiarerà, in questo modo, la

conformità del contratto ai principi fissati nell'articolo 1, commi 182-189, della legge n. 208/2015 e alle disposizioni del decreto interministeriale 25 marzo 2016 (cfr. Nota direttoriale prot.n. 33/4274 del 22 luglio 2016 del Ministero del Lavoro e Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 dell'Agenzia delle Entrate).

Alla luce di quanto sopra, dunque, non appaiono evidenti ragioni che possano impedire l'erogazione dei premi dal mese successivo al regolare deposito del contratto di secondo livello e alla corretta compilazione e trasmissione della dichiarazione di conformità da parte del datore di lavoro.

Quesito n. 112 del 22 novembre 2016 - Voucher e lavoro a domicilio quale orlatrice.

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative che danno luogo a compensi complessivi, con riferimento a tutti i committenti, non superiori a settemila euro netti nel corso dell'anno civile e non superiore a duemila euro netti con riferimento al singolo committente imprenditore o professionista.

Possono essere svolte per qualsiasi tipo di attività e da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full time o part time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti economici sopra individuati.

Tuttavia, nel caso specifico del lavoro a domicilio di una orlatrice nel settore calzaturiero, l'utilizzo del *voucher* appare incongruente, perché legato ad una remunerazione oraria e non a cottimo, nonché a fronte delle peculiari caratteristiche del lavoro a domicilio, che non prevede una articolazione oraria, ma consente l'apporto (occasionale) dei familiari, in un contesto proprio di etero-direzione ed etero-organizzazione.

Quesito n. 113 del 22 novembre 2016 - Voucher.

L'INPS con messaggio n. 8628 del 2 febbraio 2016 ha ufficialmente chiarito che il condominio in qualità di **soggetto non imprenditore** può erogare a ogni singolo lavoratore *voucher* per un valore complessivo di euro 7.000 netti all'anno (pari ad euro 9.333 lordi).

A fronte di questo chiarimento, dunque, il condominio in quanto tale non è soggetto agli obblighi di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro/Ispettorato territoriale del lavoro, che il d.lgs. n. 81/2015, come modificato dal d.lgs. n. 185/2016, pone in capo ai soli committenti imprenditori e professionisti. Rimane, invece, obbligatorio (e sanzionabile finanche con la maxisanzione contro il lavoro sommerso) l'adempimento informativo telematico preventivo nei confronti dell'INPS, come ribadito dalla Circolare n. 1/2016 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Quesito n. 114 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione preventiva voucher pulizie nel condominio.

L'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, ha formato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL con la Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016 che ha dettato le prime indicazioni operative, subito seguite da ulteriori chiarimenti di dettaglio forniti dal Ministero del Lavoro con Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 che reca 10 FAQ specifiche relative ad altrettante risposte a quesito, nonché dalle ulteriori 5 FAQ proposte ancora dal Ministero del Lavoro con Nota n. 21180 del 15 novembre 2016.

Poiché la norma impone che la comunicazione in questione debba essere effettuata soltanto dagli imprenditori e dai professionisti, stante quanto chiarito dall'INPS con messaggio n. 8628 del 2 febbraio 2016 per cui il condominio in qualità di soggetto non imprenditore può erogare a ogni singolo lavoratore *voucher* per un valore complessivo di euro 7.000 netti all'anno (pari ad euro 9.333 lordi), il condominio in quanto tale non è

soggetto agli obblighi di comunicazione preventiva alla Direzione territoriale del lavoro/Ispettorato territoriale del lavoro per i lavori di pulizia dei cortili e delle scale.

Quesito n. 115 del 20 dicembre 2016 - Gestione contratti a termine in società partecipata.

Il contratto a tempo determinato è attualmente regolamentato dagli artt. 19-29 del d.lgs. n. 81/2015 e, in particolare, l'art. 19, comma 1, stabilisce che – fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi e con le eccezioni delle attività stagionali – la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti e indipendentemente dai periodi di interruzione, non può superare i 36 mesi. In relazione alla possibilità di occupare oltre il trentaseiesimo mese una lavoratrice a termine da parte di una società partecipata, rilevato quanto previsto dall'art. 25 del d.lgs. n. 175/2016, recante “*Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica*” (secondo cui fino al 30 giugno 2018, le società a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo agli elenchi dei lavoratori eccedenti), residua la possibilità di procedere ai sensi dell'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, a norma del quale, è consentito stipulare, per una sola volta, un ulteriore contratto fra gli stessi soggetti della durata massima di 12 mesi, purché avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro (Ispettorato territoriale del lavoro) competente per territorio.

Quesito n. 116 del 13 dicembre 2016 - Depenalizzazione.

Il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8 ha trasformato in illeciti amministrativi, fra gli altri, i reati in materia di somministrazione abusiva e utilizzazione illecita, fino al 5 febbraio punti con la sola pena dell'ammenda. In base all'art. 8, comma 1, del d.lgs. n. 8/2016 la sostituzione delle sanzioni penali con le nuove sanzioni amministrative trova applicazione anche nei riguardi delle condotte illecite poste in essere prima del 6 febbraio 2016, se il procedimento penale non è stato definito con sentenza o con decreto irrevocabili, ma non può applicarsi una sanzione pecuniaria per un importo superiore al massimo della pena originariamente prevista per il reato ora depenalizzato (art. 8, comma 3, d.lgs. n. 8/2016). Se gli illeciti sono stati accertati e giudicati come reati e il relativo procedimento penale si è concluso con sentenza di condanna o decreto irrevocabili prima del 6 febbraio 2016, il giudice dell'esecuzione revoca la sentenza o il decreto, con dichiarazione espressa che il fatto non è più previsto dalla legge come reato, dovendo adottare i relativi provvedimenti, senza formalità, con ordinanza comunicata al pubblico ministero e notificata all'interessato (art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 8/2016). Mentre secondo le previsioni dell'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 8/2016 per le condotte illecite poste in essere prima del 6 febbraio 2016 con procedimento penale non definito, il giudice, entro il 6 maggio 2016, trasmette all'autorità amministrativa competente gli atti del procedimento, ad eccezione dell'ipotesi in cui il reato risulti già prescritto o estinto per altra causa a quella stessa data. Se l'azione penale è già esercitata, il giudice pronuncia sentenza inappellabile perché il fatto non è previsto dalla legge come reato (art. 129 c.p.p.), disponendo contestualmente la trasmissione degli atti all'autorità amministrativa competente. Per la definizione del procedimento sanzionatorio, l'autorità amministrativa deve notificare gli estremi della violazione al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido entro 90 giorni dalla ricezione degli atti se residenti in Italia, ovvero entro 370 giorni se residenti all'estero (art. 9, comma 4, d.lgs. n. 8/2016).

Soltanto la effettiva violazione dei termini di cui all'art. 9, comma 4, del d.lgs. n. 8/2016 può comportare una legittima azione di annullamento degli atti irritualmente notificati.

Quesito n. 117 del 20 dicembre 2016 - Attività presso terzi.

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi specificamente individuati, si segnala che l'esigenza di una ditta individuale, iscritta alla CCIAA, all'INAIL e INPS, dotata di una propria partita IVA, di svolgere la propria attività, di riparazione di carrozzeria di autoveicoli,

presso le sedi di altre ditte che svolgono la medesima attività e necessitano di una maggiore capacità produttiva, in determinati periodi dell'anno, esige una valutazione soggettiva rispetto alla praticabilità di un contratto d'opera (art. 2222 c.c), con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, addivenendo ad un determinato risultato, assumendo il rischio dell'attività lavorativa, sempreché sussistano nel caso concreto tutti i requisiti di autonomia effettiva richiesti dalla norma e dal relativo portato giurisprudenziale, al fine di evitare il disconoscimento del contratto e le conseguenti sanzioni in sede ispettiva. Altrimenti permane la possibilità di operare attraverso il contratto di rete (art. 3, co. 4 ter, D.L. 10 febbraio 2009, n. 5, convertito con L. 9 aprile 2009, n. 33, e successive modifiche e integrazioni), stipulato da più imprenditori con lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato.

Restano fermi, in ogni caso, gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro di cui al D. Lgs. n. 81/2008.

Quesito n. 118 del 7 dicembre 2016 - Comunicazione INPS lavoro accessorio.

L'obbligo di comunicazione preventiva alla sede territoriale competente dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016, ha formato oggetto di chiarimenti da parte dell'INL con la Circolare n. 1 del 17 ottobre 2016 che ha dettato le prime indicazioni operative, subito seguite da ulteriori chiarimenti di dettaglio forniti dal Ministero del Lavoro con Nota n. 20137 del 2 novembre 2016 che reca 10 FAQ specifiche relative ad altrettante risposte a quesito, nonché dalle ulteriori 5 FAQ proposte ancora dal Ministero del Lavoro con Nota n. 21180 del 15 novembre 2016.

I chiarimenti ministeriali e dell'INL riguardano esclusivamente la comunicazione preventiva di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, mentre la attivazione preventiva obbligatoria all'INPS rimane disciplinata dalle circolari e dalle prassi amministrative dell'Istituto (cfr. Circolare n. 149 del 12 agosto 2015 e Circolare INPS n. 177 del 19 dicembre 2013).

Quesito n. 119 del 20 dicembre 2016 - Variazioni mansioni apprendista in stato di gravidanza.

Il d.lgs. n. 151/2001 recante "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*" trova applicazione per la generalità delle lavoratrici madri, anche occupate con contratto di apprendistato, per cui a fronte del divieto di adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, in base a quanto risultante dagli Allegati "A" e "B" "C" dello stesso d.lgs. n. 151/2001, nonché da quanto risultante dal documento di valutazione dei rischi *ex* d.lgs. n. 81/2008, in forza del combinato disposto degli artt. 7 e 11 del d.lgs. n. 151/2001, il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per evitare l'esposizione al rischio, anche spostando la lavoratrice ad altre mansioni, purché coerente con quanto previsto nel piano formativo e nel percorso di formazione dell'apprendista in ragione delle previsioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015.

Quesito n. 120 del 15 dicembre 2016 - Apprendistato.

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi specificamente individuati, si segnala che il D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente le ipotesi di trasformazione di un apprendistato di primo livello (scolastico) in apprendistato professionalizzante (di secondo livello). Così dispone l'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015 in effetti: "*allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante*". Nulla è previsto per la prosecuzione di un apprendistato professionalizzante dopo un primo apprendistato professionalizzante, anzi siffatta ipotesi si presta ad

una particolare rilevanza anche ai fini della verifica di un legittimo e non fraudolento utilizzo del contratto di apprendistato

Quesito n. 121 del 15 dicembre 2016 - Gestione dei riposi e festività.

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi specificamente individuati, si segnala che la questione della compatibilità del riposo settimanale con la festività infrasettimanale è rimessa, ai fini retributivi, esclusivamente alla contrattazione collettiva, fermo restando l'obbligo sancito dall'art. 9 del D.Lgs. n. 66/2003 di far fruire del prescritto riposo settimanale, la cui violazione è punita con sanzione pecuniaria amministrativa.

Quesito n. 122 del 15 dicembre 2016 - Prosecuzione rapporto di lavoro cessato.

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi specificamente individuati, si segnala che i lavoratori licenziati da un'azienda che abbia cessato la propria attività non possono proseguire il rapporto lavorativo con l'azienda dopo la cessazione del rapporto di lavoro – anche solo per lo svuotamento dei locali aziendali – se non previa modifica della comunicazione UniLav di cessazione circa la prosecuzione del rapporto di lavoro stesso.

Quesito n. 123 del 15 dicembre 2016 - Avvio contratto apprendistato.

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi specificamente individuati, si segnala che la Circolare n. 5 del 21 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro – sia pure resa con riferimento al previgente d.lgs. n. 167/2011 – con particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante – che permane in una sorta di continuità normativa nel vigente d.lgs. n. 81/2015 – ha affermato che un precedente rapporto di lavoro fra le stesse parti (attuale apprendista e datore di lavoro che lo assume), se “di durata limitata”, secondo le indicazioni ministeriali, “non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo”. In argomento la Circolare n. 5/2013 richiama i principi espressi con risposta ad interpello n. 8/2007, riguardo all'esigenza di valutare, nel contesto del piano formativo individuale, se appare enucleabile “un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico” che sia destinato ad un effettivo “arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore”. In questa analisi, secondo i chiarimenti contenuti nella Circolare n. 5/2013, **non può essere ritenuta legittima l'instaurazione di un rapporto di apprendistato 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. 124 del 15 dicembre 2016 - Sanzioni mancata assunzione categorie protette art. 18 L. 68/1999.

Il sistema sanzionatorio posto a tutela del collocamento obbligatorio opera nei confronti delle persone disabili e dei soggetti comunque parificati, secondo quanto previsto dalla legge 12 marzo 1999 n. 68 e dall'art. 8 del D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 (contenente il regolamento di esecuzione della medesima legge). In particolare l'art. 8, comma 4, del DPR n. 333/2000 prevede espressamente che *“la sanzione di cui all'articolo 15, comma 4, della legge n. 68 del 1999, deve intendersi applicabile (...)anche*

in caso di inadempienza rispetto agli obblighi di assunzione di cui all'articolo 18, comma 2, della citata legge” (pari a 62,77 euro per ogni giorno lavorativo e per ogni singola “scopertura”).

Quesito n. 125 del 15 dicembre 2016 - Imputabilità sanzioni L. 6/1999.

Con riferimento alle «cause imputabili al datore di lavoro» cui sono collegate talune reazioni sanzionatorie previste dalla legge n. 68/1999, il Ministero del lavoro con Nota n. 1549 del 9 ottobre 2002 ha ritenuto applicabile la sanzione di cui all'art. 15, comma 4, nei casi in cui il prospetto informativo inviato al competente Servizio per l'Impiego sia lacunoso al punto da impedire, aggravare o comunque rallentare l'azione amministrativa relativa all'inserimento al lavoro dei disabili, trattandosi senza meno di una “causa imputabile”.

Quesito n. 126 del 20 dicembre 2016 - Contratto collettivo applicabile.

Secondo quanto previsto dal primo comma dell'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, in legge 7 dicembre 1989, n. 389, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (cfr. Cass., Sez. Un., 29 luglio 2002, n. 11199). La norma afferma il principio che i contributi devono essere pagati con riferimento alla retribuzione comunque dovuta, anche quando la retribuzione fosse eventualmente corrisposta in misura inferiore, per cui diventa operativa se i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative non sono applicati: la disposizione è stata autenticamente interpretata dall'art. 2, comma 25, della legge n. 549/1995, nel senso che in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la stessa categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria, vale a dire del contratto *leader* (Circolare INPS n. 195 dell'11 ottobre 1996).

Per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve dunque attenersi inevitabilmente 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 alcuno 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).

D'altra parte, l'inquadramento previdenziale non deve derivare da una errata valutazione delle attività effettivamente svolte dal datore di lavoro (cfr. Cass. 20 gennaio 2012, n. 801, secondo cui: “*per categoria non si può che intendere come il settore produttivo in cui opera l'impresa, risultando altrimenti incongruo l'obbligo di applicazione, sia pure ai soli fini contributivi, di una contrattazione collettiva vigente in un settore diverso, stante il rilievo pubblicistico della materia, che non può consentire riserve a scelte soggettive, pena, diversamente, l'illogicità del sistema*”).

Quesito n. 127 del 21 dicembre 2016 - Utilizzo dei voucher.

L'utilizzo del lavoro accessorio è disciplinato, attualmente, da quanto disposto dagli artt. 48-50 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, secondo specifiche limitazioni oggettive. Nessun settore produttivo, né comparto contrattuale è escluso astrattamente, in via generale, dall'utilizzo

della tipologia di lavoro di cui chiede l'interrogante, ivi comprese, pertanto, le attività di intrattenimento e divertimento per animazione turistica con organizzazione di spettacoli musicali. Peraltro, nel ricorso a prestazioni lavorative in lavoro accessorio, 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 nessuna prestazione di lavoro accessorio potrà svolgersi (nelle more del decreto ministeriale cui la norma rinvia) nell'ambito di operazioni negoziali in appalto o in subappalto.

Quesito n. 128 del 28 dicembre 2016 - Certificazione di malattia invalida e assenza ingiustificata.

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi specificamente individuati, si segnala che il certificato medico di malattia rilasciato dal medico curante ha un triplice scopo: giustificare l'assenza del dipendente nei confronti del datore di lavoro, garantire il pagamento dell'indennità di malattia per tutta la durata dell'evento morboso (prognosi) e reprimere l'assenteismo (cfr. Circolari Inps 28 gennaio 1981, n. 134368; 3 marzo 1989, n. 44; 13 maggio 1996, n. 99; 25 luglio 2003, n. 136). Non si è in grado di comprendere in cosa consista la pretesa "invalidità" del certificato, se, ad esempio, l'invalidità possa riguardare aspetti formali connessi alla trasmissione telematica (cfr. Circolari Inps 16 aprile 2010, n. 60; 7 settembre 2010, n. 119; 28 dicembre 2010, n. 164; 9 settembre 2011, n. 117). Pertanto, in mancanza di più chiari elementi cognitivi non è possibile affermare che a fronte di un qualsiasi profilo di invalidità di un certificato medico si possa considerare non giustificata l'assenza del dipendente al quale esso si riferisce. Tale condizione, in effetti, potrebbe astrattamente verificarsi (previo riscontro concreto nel singolo caso) laddove, ad esempio, l'Autorità giudiziaria abbia proceduto ad incardinare un procedimento penale per falso nei confronti del medico o del lavoratore interessato relativamente al certificato medico ritenuto invalido dall'INPS, su segnalazione/denuncia dell'Istituto previdenziale.