Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2016

(aprile-giugno)

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 secondo trimestre dell'anno 2016 (aprile-giugno)*** *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. 35 dell'11 aprile2016 - Licenziamento collettivo.
Quesito n. 36 dell'11 aprile2016 - Utilizzo del lavoro accessorio.
Quesito n. 37 del 18 aprile 2016 - Doppio rapporto di lavoro.
Quesito n. 38 del 18 aprile 2016 - Distacco transnazionale.
Quesito n. 39 del 26 aprile 2016 - Esonero contributivo biennale Legge n. 208/2015.
Quesito n. 40 del 16 maggio 2016 - Limite sommatoria contratti a termine e somministrazione di lavoro.
Quesito n. 41 del 16 maggio 2016 - Prolungamento periodo formazione apprendistato Cig in deroga.
Quesito n. 42 del 16 maggio 2016 - CCNL turismo aziende stagionali e apprendistato.
Quesito n. 43 del 16 maggio 2016 - Contratti a termine dopo i 36 mesi.
Quesito n. 44 del 30 maggio 2016 - Distacco infragruppo.
Quesito n. 45 del 30 maggio 2016 - CCNL Turismo aziende stagionali e apprendistato.
Quesito n. 46 del 30 maggio 2016 - Dimissioni on-line revoca.
Quesito n. 47 del 30 maggio 2016 - Art. 4 L. 300/1970 e strumenti di lavoro.
Quesito n. 48 del 30 maggio 2016 - Fruizione ferie contratto artigiani acconciatura estetica.
Quesito n. 49 del 30 maggio 2016 - Libro unico del lavoro per tirocini.
Quesito n. 50 del 30 maggio 2016 - Collaboratore familiare in società di persone.
Quesito n. 51 del 13 giugno 2016 - Voucher per attività stagionale itinerante.
Quesito n. 52 del 13 giugno 2016 - Parere contratti di lavoro a termine CCNL applicabile.
Quesito n. 53 del 13 giugno 2016 - Contratti di lavoro a termine per attività stagionali.
Quesito n. 54 del 15 giugno 2016 - Permessi studio e giorni per esami CCNL e legge n. 300/1970.
Quesito n. 55 del 15 giugno 2016 - Lavoro dei minori quindicenni.
Quesito n. 56 del 15 giugno 2016 - Tirocinio curriculare ai sensi del D.M. n. 142 del 25 marzo 1998.
Quesito n. 57 del 15 giugno 2016 - Sicurezza sul lavoro in campagna di scavi archeologici.
Quesito n. 58 del 30 giugno 2016 - Sgravio contributivo per sostituzione maternità.
Quesito n. 59 del 30 giugno 2016 - Contratto di lavoro intermittente.

Quesito n. 35 dell'11 aprile 2016 - Licenziamento collettivo.

Il caso proposto attiene ad una azienda che svolge contemporaneamente un'attività preminente di produzione industriale accanto ad una unità produttiva, nella stessa Provincia, del settore commerciale (un *outlet* in cui vende i propri prodotti). Laddove tale azienda acceda ad una procedura di licenziamento collettivo per i lavoratori dell'attività prevalente (all'esito di un piano di ristrutturazione in CIGS, con succedanea procedura di mobilità *ex* art. 4 della Legge 23 luglio 1991, n. 223), stante l'unicità dell'azienda, anche il licenziamento di un dipendente occupato nell'unità produttiva commerciale si ritiene che debba essere ricompreso nella procedura collettiva di licenziamento (*ex* art. 24 della legge n. 223/1991).In base a quanto dispone l'art. 24 della legge n. 223/1991 (come illustrato dal Ministero del Lavoro con la Circolare n. 155 del 29 novembre 1991), infatti, le norme in materia di licenziamenti collettivi si applicano alle imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia. A proposito di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, anche recentemente, il Trib. Milano, con ordinanza del 16 ottobre 2014 ha stabilito che qualora l'intenzione del datore, circa la necessità di riorganizzazione, riguarda più di quattro dipendenti nell'arco di 120 giorni, la procedura di conciliazione deve cedere obbligatoriamente il passo alla specifica procedura collettiva prevista per i casi di riduzione di personale individuata dagli articoli 4, 5, 16 e 24 della legge n. 223/1991. Nello stesso senso già la Circolare n. 3 del 16 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro.

Quesito n. 36 dell'11 aprile2016 - Utilizzo del lavoro accessorio.

L'art. 48, comma 6, del d.lgs. n. 81/2015 vieta espressamente l'utilizzo del lavoro accessorio nell'ambito della esecuzione degli appalti, fatta eccezione per le attività individuate dal Ministero del Lavoro con apposito decreto. La Circolare n. 4/2013 del Ministero del Lavoro ha affermato che il lavoro accessorio rappresenta un istituto che non deve prestarsi a fenomeni di "destrutturazione" di altre tipologie contrattuali e a ipotesi di "*dumping*" sociale a sfavore delle imprese che ricorrono a contratti di lavoro standard, perciò le prestazioni di lavoro accessorio possono essere utilizzate esclusivamente con riguardo ad attività rivolte direttamente a favore dell'utilizzatore, senza il tramite di intermediari. Sembra derivarne, quindi, che si può fare ricorso ai *voucher* solo nel rapporto diretto tra prestatore e committente-utilizzatore finale, rimanendo escluso che una impresa o un lavoratore autonomo possa utilizzare lavoratori occupati in modalità di lavoro accessorio per svolgere prestazioni di opere o di servizi presso il committente-utilizzatore finale.

Quesito n. 37 del 18 aprile 2016 - Doppio rapporto di lavoro.

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti di instaurare un rapporto di lavoro con un lavoratore che ha in essere un diverso e ulteriore rapporto lavorativo con altro datore di lavoro. L'ammissibilità contestuale di più contratti di lavoro incontra il limite della compatibilità dei diversi rapporti (articoli 2104 e 2105 codice civile), nel senso di una mancanza di frapposizione di ostacoli alla legittima esecuzione dei diversi impegni contrattuali e di una esplicita comunicazione al primo datore di lavoro (che può riservarsi di non autorizzare la prestazione lavorativa aggiuntiva) in merito alle circostanze obiettive del nuovo e ulteriore rapporto lavorativo, dovendo essere ben distinte e assolutamente differenziate le realtà aziendali, senza alcuna commistione nella compagine sociale e nelle vesti datoriali. Inoltre deve raccomandarsi una peculiare attenzione in relazione ai profili inerenti il rispetto dei tempi di lavoro e dei tempi di riposo, per cui l'orario di lavoro deve essere svolto complessivamente secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la Circolare

n. 8 del 3 marzo 2005 e con la risposta ad interpello n. 4581 del 10 ottobre 2006. D'altro canto, nell'attuazione concreta dello svolgimento dei due rapporti di lavoro ben potranno riverberare profili di illiceità, anche gravi e di rilievo penale (si pensi, ad esempio, al caso in cui nell'ambito di uno dei rapporti lavorativi il lavoratore risulti assente con indebita fruizione di prestazioni assistenziali e/o previdenziali-assicurative).

Quesito n. 38 del 18 aprile 2016- Distacco transnazionale.

Una impresa rumena per operare legittimamente in Italia inviando propri lavoratori dipendenti presso una società italiana deve rispettare integralmente le disposizioni contenute nella Direttiva 96/71/CE che disciplina il fenomeno del distacco transnazionale regolato in Italia dal D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 72. In base alle disposizioni contenute in questi atti normativi, in effetti, si possono individuare diverse ipotesi di mobilità temporanea di lavoratori alle quali è applicabile la disciplina del distacco comunitario (art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 72/2000), fra cui rileva quella esposta nel quesito: da parte di un'azienda di un diverso Stato membro presso un'azienda italiana nell'ambito di un contratto commerciale (appalto di opera o di servizi, trasporto ecc.), stipulato con un committente avente sede legale o operativa sul territorio italiano. Si tenga presente che dal 1° maggio 2010 sono entrate in vigore le disposizioni definite dal Regolamento (CE) n. 883/2004 e dal Regolamento di applicazione (CE) n. 987/2009, che hanno modificato le disposizioni contenute nei precedenti Regolamenti (CEE) n. 1408/1971 e n. 574/1972. Inoltre, in materia è intervenuta la Direttiva n. 2014/67/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 maggio 2014 (c.d. *Direttiva Enforcement*), relativa all'applicazione della Direttiva n. 96/71/CE in materia di distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi, per «*garantire il rispetto di un appropriato livello di protezione dei lavoratori distaccati per una prestazione transfrontaliera di servizi*» e - contestualmente - per «*facilitare l'esercizio della libertà di prestazione di servizi e creare condizioni di concorrenza leale tra i prestatori di servizi, sostenendo in tal modo il funzionamento del mercato interno*», prevedendo per gli Stati membri l'adeguamento normativo entro il 21 maggio 2016.

Quesito n. 39 del 26 aprile 2016 - Esonero contributivo biennale Legge n. 208/2015.

La Circolare n. 57 del 29 marzo 2016 dell'INPS ha disciplinato, fornendo chiarimenti operativi, le procedure per accedere al beneficio contributivo dell'esonero biennale di cui all'art. 1, comma 178, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, confermando, peraltro, in larga misura quanto già previsto, sui profili regolatori, con riferimento al precedente esonero contributivo triennale di cui ai commi 118-124 dell'articolo unico della legge 23 dicembre 2014, n. 190, dalle Circolari INPS n. 17 del 29 gennaio 2015 e n. 178 del 3 novembre 2015.

La citata prassi INPS ha confermato che con riguardo al lavoro intermittente "*l'eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato nell'arco dei sei mesi precedenti la data di assunzione non costituisca condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo biennale*", tale affermazione sembra potersi riferire anche alla circostanza di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato attivato negli ultimi tre mesi del 2015.

Quesito n. 40 del 16 maggio 2016 - Limite sommatoria contratti a termine e somministrazione di lavoro.

L'art. 2, comma 21, paragrafo B del CCNL Gomma e Plastica Industria (nel testo modificato dall'Accordo di rinnovo del 10 dicembre 2015) stabilisce che "*Il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa azienda e per le stesse mansioni sia rapporti di lavoro a tempo determinato che in somministrazione a tempo determinato,*

per motivazioni non collegate a esigenze stagionali, acquisisce il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi di lavoro nelle due tipologie citate superi i 44 mesi complessivi, anche non consecutivi, comprensivi dell'eventuale ulteriore periodo pattuito secondo le modalità di cui all'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015".

Alla luce del quadro regolatorio complessivo, legale e contrattuale, in materia sembra doversi ritenere che le aziende dove si applica integralmente il predetto CCNL (e non come mero richiamo alla sola parte retributiva) devono computare (ai fini del raggiungimento del limite indicato) tutti i periodi di somministrazione di lavoro e di lavoro a tempo determinato vanno computati, non potendosi utilizzare le indicazioni offerte dalla Circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro per interpretare la clausola contrattuale collettiva richiamata.

Quesito n. 41 del 16 maggio 2016 – Prolungamento periodo formazione apprendistato Cig in deroga.

In merito al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali dettato dal d.lgs. n. 148/2015, con riferimento alle ipotesi residuali e transitorie di integrazione salariale in deroga, il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 4 del 2 febbraio 2016 ha chiarito che agli apprendisti in apprendistato professionalizzante si applica anche la Cassa Integrazione Guadagni in deroga se dipendenti di imprese per le quali trova applicazione la sola disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, destinatarie di CIGS, ma per causale di intervento diversa dalla "crisi aziendale"; mentre agli apprendisti non titolari di contratto professionalizzante e a quelli in apprendistato professionalizzante nei casi in cui non ricorrano i presupposti di cui agli artt. 1 e 2 del d.lgs. n. 148/2015 si applica soltanto la Cassa Integrazione Guadagni in deroga.

In ragione del quadro regolatorio complessivo sembra doversi ritenere che il periodo di apprendistato debba essere in ogni caso prorogato in misura equivalente al periodo di sospensione usufruito secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 4, del d.lgs. n. 148/2015: "*alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite*".

Quesito n. 42 del 16 maggio 2016 - CCNL turismo aziende stagionali e apprendistato.

Nel settore del turismo, il quadro regolatorio complessivo, legale e contrattuale collettivo, prevede la possibilità di articolare l'apprendistato professionalizzante per cicli stagionali, con svolgimento, quindi, del rapporto di lavoro in apprendistato in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve, in ogni caso, aversi entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla prima assunzione in apprendistato stagionale, dovendosi computare anche le prestazioni di breve durata rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra. Evidentemente nel caso di una lavoratrice che si trova a superare il predetto limite, la possibilità di instaurare un ulteriore rapporto di apprendistato stagionale appare decisamente negata dalla normativa, dovendo quindi il datore di lavoro optare per differenti soluzioni occupazionali che parimenti soddisfino le esigenze gestionali dell'azienda.

Quesito n. 43 del 16 maggio 2016 - Contratti a termine dopo i 36 mesi.

In merito alla portata applicativa dell'art. 2, comma 21, paragrafo B del CCNL Gomma e Plastica Industria (nel testo modificato dall'Accordo di rinnovo del 10 dicembre 2015), quanto alla possibilità di instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato nel limite di 44 mesi senza attivare la procedura presso la DTL alla scadenza dei 36 mesi prevista all'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015, deve ritenersi che tale facoltà sia radicalmente esclusa dalla previsione legale, che ne fa scaturire esplicita

sanzione ("*si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione*"), non potendosi intendere il limite dei 44 mesi contrattuali come deroga al limite dei 36 legali, per cui dopo i 36 mesi di durata del contratto a termine si potrà procedere esclusivamente mediante la procedura di deroga assistita presso la DTL.

Quesito n. 44 del 30 maggio 2016 - Distacco infragruppo.

Alla fattispecie del distacco "infragruppo" il Ministero del Lavoro ha dedicato alcuni pronunciamenti specifici.

La Circolare n. 3/2004 ha affermato che "la formulazione della novella legislativa legittima le prassi di distacco all'interno dei gruppi di impresa, le quali corrispondono a una reale esigenza di imprenditorialità, volta a razionalizzare, equilibrandole, le forme di sviluppo per tutte le aziende che fanno parte del gruppo". Mentre la successiva Circolare n. 28/2005 aveva chiarito 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".

Da ultimo, la risposta ad interpello n. 1/2016 ha affermato che "in caso di ricorso all'istituto del distacco tra le società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, c.c., l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo analogamente a quanto espressamente previsto dal Legislatore nell'ambito del contratto di rete".

D'altro canto, quanto al "gruppo di imprese" evidentemente la sussistenza dello stesso non può essere data dalla mera circostanza che un soggetto è socio di una società in accomandita semplice e di una società a responsabilità limitata, dovendo sussistere, appunto, i requisiti richiesti dall'art. 2359 del codice civile.

Quesito n. 45 del 30 maggio 2016 - CCNL Turismo aziende stagionali e apprendistato.

Nel settore del turismo, il quadro regolatorio complessivo, legale e contrattuale collettivo, prevede la possibilità di articolare l'apprendistato professionalizzante per cicli stagionali, con svolgimento, quindi, del rapporto di lavoro in apprendistato in più stagioni, attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve, in ogni caso, aversi entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla prima assunzione in apprendistato stagionale, dovendosi computare anche le prestazioni di breve durata rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra. Evidentemente nel caso di una lavoratrice che si trova a superare il predetto limite, la possibilità di instaurare un ulteriore rapporto di apprendistato stagionale appare decisamente negata dalla normativa, dovendo quindi il datore di lavoro optare per differenti soluzioni occupazionali che parimenti soddisfino le esigenze gestionali dell'azienda.

Quesito n. 46 del 30 maggio 2016 - Dimissioni on-line revoca.

Per effetto del d.lgs. n. 151/2015 è previsto espressamente un diritto per la lavoratrice o il lavoratore dimissionario di revocare le dimissioni presentate con modalità telematica entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, tali 7 giorni possono sovrapporsi con il periodo di preavviso.

Alla scadenza del termine legale per la revoca le parti potranno accordarsi per un annullamento delle dimissioni con ripristino integrale del rapporto di lavoro che prosegue normalmente. L'accordo di annullamento dovrà essere stipulato dal lavoratore dimissionario con il datore di lavoro esplicitamente per l'annullamento delle dimissioni (Cass. 26 febbraio 2007, n. 4391), con evidenziazione documentale conseguente (Comunicazione UniLav e Libro unico del lavoro).

Quesito n. 47 del 30 maggio 2016 - Art. 4 L. 300/1970 e strumenti di lavoro.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 si occupa di riscrivere i contenuti dell'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) a far data dal 24 settembre 2015.

Fra le novità più significative del nuovo testo normativo vi è quella contenuta nel secondo comma del vigente art. 4 della legge n. 300/1970, il quale prevede che l'utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa, come pure quello delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze al lavoro, non richiedono la sussistenza di causali giustificatrici (organizzative, produttive di sicurezza e di tutela patrimoniale) e non esigono il preventivo accordo sindacale, né l'autorizzazione degli uffici ministeriali (territoriali o centrale).

Questa eccezione è strettamente limitata a quegli strumenti che immediatamente servono al lavoratore per adempiere alle mansioni assegnate, per i quali non è necessario alcun accordo né autorizzazione preventiva, e l'installazione dell'impianto o la dotazione dello strumento al dipendente è di per sé legittima, ricorrendone i requisiti di legge.

Tuttavia, se la strumentazione di lavoro (ad esempio, PC o *smartphone*) fornita al dipendente viene modificata per controllare il lavoratore (ad esempio, con l'istallazione di appositi *software* di localizzazione o di filtraggio), si fuoriesce dall'ambito della disposizione perché da strumento che serve al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa essa diviene strumento che serve al datore di lavoro per controllarne la prestazione.

Ne consegue, quindi, che in questi casi si rientra nello spettro generale dell'art. 4 della legge n. 300/1970 novellato (ricorrenza di particolari esigenze, accordo sindacale o autorizzazione amministrativa), come pure dimostrato *per tabulas* dal modello ministeriale unificato di richiesta di autorizzazione all'uso di impianti di videosorveglianza che contempla anche l'ipotesi del gps/geolocalizzazione.

Quesito n. 48 del 30 maggio 2016 - Fruizione ferie contratto artigiani acconciatura estetica.

Ai sensi dell'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, "il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa". Conseguentemente nel rapporto di lavoro a tempo parziale anche le ferie spettanti al lavoratore vanno riproporzionate con l'apposito sistema di calcolo in funzione dell'orario medio mensile dipendenti a tempo pieno e del monte ore ferie mensili dipendenti a tempo pieno, cui va rapportato l'impegno orario lavorativo medio mensile *part-timer*. Le ferie spettanti, tuttavia, all'evidenza, interesseranno nel computo esclusivamente le giornate nelle quali la prestazione lavorativa sarebbe stata richiesta e, appunto, non viene richiesta stante la fruizione delle ferie da parte della lavoratrice.

Quesito n. 49 del 30 maggio 2016 - Libro unico del lavoro per tirocini.

In base al Vademecum ministeriale del 2008, pur restando fermi gli obblighi, anche di tipo contabile, relativi agli adempimenti di natura fiscale, i tirocinanti non devono essere iscritti sul Libro unico del lavoro. Tuttavia, l'autonomia che la legge e le linee guida della Conferenza Stato-regioni riconoscono alle regioni sembra consentire alle stesse di prevedere uno specifico adempimento documentale in tal senso nei propri provvedimenti normativi di attuazione.

Quesito n. 50 del 30 maggio 2016 - Collaboratore familiare in società di persone.

Nel contesto di una società di persone (in nome collettivo nel caso di specie) l'occupazione di un familiare convivente di uno dei soci (ovvero di entrambi) esige una peculiare attenzione rispetto al corretto inquadramento contrattuale. In materia occorre, dunque, tenere presenti le indicazioni fornite dall'Inps ai fini previdenziali rispetto alla possibilità di qualificare il rapporto di lavoro quale effettivo contratto di natura subordinata, dovendosi altrimenti operare la scelta di una configurazione quale coadiuvante o collaboratore familiare, qualora sussista il requisito del lavorare "abitualmente e prevalentemente" presso l'azienda. Va, inoltre, tenuto presente che per giurisprudenza costante in caso di saltuarie e occasionali prestazioni lavorative rese da un soggetto inserito di fatto come convivente in un gruppo familiare e a favore di uno dei componenti del gruppo stesso, opera la presunzione di gratuità delle prestazioni (cfr. Cass. n. 8330/2000). D'altro canto, va pure rilevato che il Ministero del Lavoro, con Lettera Circolare n. 10478 del 10 giugno 2013, ha specificato la nozione di occasionalità della prestazione dei collaboratori familiari nei diversi settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio, collegandola al limite quantitativo dei 90 giorni, da intendersi anche frazionabili in 720 ore nel corso dell'anno solare, con specifico riguardo per i collaboratori familiari che sono parimenti titolari di un altro rapporto di lavoro subordinato o che non svolgono le attività in maniera prevalente o continuativa ovvero che sono pensionati.

Quesito n. 51 del 13 giugno 2016 - Voucher per attività stagionale itinerante.

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, su cui l'INPS ha fornito puntuali e dettagliate indicazioni operative mediante la propria Circolare 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 comprese, pertanto, le attività di intrattenimento e divertimento itineranti allestite a mezzo di attrezzature mobili all'aperto.

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) in appalto o in subappalto.

Quesito n. 52 del 13 giugno 2016 - Parere contratti di lavoro a termine CCNL applicabile.

Per la scelta fra più CCNL *leader* in quanto tutti idoneamente rappresentativi come per legge, il datore di lavoro deve 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 dì 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.

Quesito n. 53 del 13 giugno 2016 - Contratti di lavoro a termine per attività stagionali.

Il contratto a tempo determinato è attualmente regolamentato dagli artt. 19-29 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 81, che ha abrogato il D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Fatte salve eventuali disposizioni specifiche dettate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), 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 complessivamente i 36 mesi (art. 19, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). Inoltre, in base all'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, le disposizioni che richiedono il rispetto necessario degli intervalli temporali tra due contratti a termine in successione non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con apposito Decreto del Ministero del Lavoro.

L'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, individua una specifica area dei contratti a tempo determinato che si pongono completamente al di fuori dei limiti posti dalle clausole di contingentamento, legali e contrattuali, escludendo, quindi, da qualsiasi limite quantitativo i contratti stipulati per ragioni di stagionalità, vale a dire per lo svolgimento delle attività stagionali (art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Il D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che fino all'adozione del Decreto ministeriale trovano applicazione le disposizioni di cui al D.P.R. n. 1525/1963.

Quesito n. 54 del 15 giugno 2016 - Permessi studio e giorni per esami CCNL e legge n. 300/1970.

Con riferimento alla questione segnalata, rispetto alla quale si chiede se un lavoratore che beneficia dei permessi studio per un totale di 150 ore, ai sensi del CCNL in quanto iscritto ad un master universitario, possa usufruire anche dei giorni di permesso concessi per diritto allo studio al fine di sostenere gli esami, si segnala quanto segue.

I permessi orari riguardano la frequenza alle lezioni, mentre i permessi riconosciuti per gli esami (anche in base ai riferimenti di legge) sono ben distinti dai primi: si tratta, infatti, di due istituti totalmente differenti sul piano normativo generale rispetto ai quali la norma contrattuale collettiva è cedevole dovendosi ritenere prevalente la legge n. 300/1970 (art. 10). I permessi orari giustificano l'assenza dal lavoro per le ore necessarie a seguire le lezioni, i permessi giornalieri giustificano l'assenza giornaliera dal lavoro gli esami.

Evidentemente, tuttavia, dovranno sussistere tutti i requisiti richiesti dalla legge n. 300/1970 vale a dire: "*I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, (…) compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti*"; dovendosi, infatti, fare attenzione rispetto alla circostanza che non tutti i master (seppure universitari) possono essere ricompresi all'interno di tale locuzione normativa, se non strutturati secondo quanto riconosciuto e richiesto dalla norma.

Quesito n. 55 del 15 giugno 2016 - Lavoro dei minori quindicenni.

L'art. 37 della Costituzione prevede che spetti alla legge stabilire il limite minimo di età per il lavoro "salariato", vale a dire per il lavoro dipendente. Tale limite è stato disciplinato dall'art. 3 della legge n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del D.Lgs. n. 345/1999, secondo cui: "*l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non inferiore ai*

15 anni compiuti". Tuttavia, vigendo il principio per cui l'età minima di ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui cessa l'obbligo scolastico, per effetto della ulteriore modifica apportata dalla legge n. 296/2006, l'avvenuto innalzamento dell'obbligo di istruzione ad almeno 10 anni ha determinato l'aumento a 16 anni dell'età minima per l'accesso al lavoro.

La legge, peraltro, riconosce al quindicenne di poter svolgere l'apprendistato di primo livello, secondo quanto previsto dall'articolo 43 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 in base al quale "*possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale*". Per l'attuazione di tale norma è recentemente intervenuto anche l'Accordo Interconfederale 18 maggio 2016.

Se peraltro il minore quindicenne ha già assolto l'obbligo scolastico per aver effettuato la frequenza compiuta e certificata di dieci anni di scuola, il quadro regolatorio non sembra ostacolare l'accesso al lavoro, neppure nelle forme della coadiuzione o collaborazione familiare, sussistendone tutti i requisiti di legge.

Quesito n. 56 del 15 giugno 2016 - Tirocinio curriculare ai sensi del D.M. n. 142 del 25 marzo 1998.

Il tirocinio curriculare promosso dall'Università e svolto all'interno di un percorso formale di istruzione universitaria rimane vincolato alle disposizioni del D.M. n. 142 del 25 marzo 1998 oltreché ai regolamenti adottati dalla singola Università.

La normativa non sembra escludere la possibilità per una Amministrazione Comunale di attivare quale soggetto ospitante un tirocinio curriculare con codesta Università nei confronti di uno studente lavoratore dipendente di una cooperativa sociale che pure si trovi occasionalmente a prestare attività lavorativa in convenzione presso la stessa Amministrazione Comunale.

Evidentemente, tuttavia, l'attivazione del tirocinio dovrà segnatamente differenziarsi per ambito di formazione e di attività di riferimento dalla attività lavorativa svolta dal lavoratore quale dipendente della cooperativa.

Il tirocinio curriculare, dunque, nel rispetto integrale delle norme in materia di formazione e di orientamento (compresa l'attività specifica del tutor), dovrà essere totalmente e palesemente differenziato, per forma e per sostanza, dalle attività lavorative rese dallo studente quale dipendente della propria società datrice di lavoro.

Quesito n. 57 del 15 giugno 2016 - Sicurezza sul lavoro in campagna di scavi archeologici.

L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, nel dettare le definizioni dei soggetti coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, alla *lett. a)* definisce il lavoratore come "*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è* ***equiparato*** *(...)* ***l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari*** *(…)* ***nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici***". Qualsiasi campagna archeologica universitaria di scavo, quindi, deve presupporre anzitutto l'attuazione delle seguenti misure minime: scheda di identificazione dei rischi per ogni studente; valutazione dei rischi elaborata dall'Ateneo anche con l'ausilio del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico competente; formazione ed informazione degli studenti sugli elementi di conoscenza delle tematiche di igiene, sicurezza e salute durante il lavoro, gli strumenti adeguati e le

tecniche di prevenzione e protezione, nonché istruzioni dettagliate in merito a rischi, pericoli e misure preventive adottate nei cantieri archeologici. Gli studenti non potranno accedere al cantiere di scavo in assenza della valutazione dei rischi dello stesso, nonché in mancanza della preventiva formazione e informazione come pure del giudizio di idoneità. Inoltre se l'attività di scavo archeologico è svolta nell'ambito di un cantiere edile il *Piano di Sicurezza e Coordinamento* (PSC) dovrà prevedere l'assolvimento della gestione delle emergenze, in caso contrario occorre assicurare che per ogni scavo sia presente almeno un lavoratore formato per l'incarico di addetto al primo soccorso e addetto antincendio, oltre ad assicurare che nel cantiere di scavo siano presenti cassetta del pronto soccorso ed estintore. Il cantiere di scavo dovrà essere adeguatamente allestito a seconda delle caratteristiche della singola campagna (recinzione dell'area di scavo; passerelle, rampe e parapetti a norma; stabilità delle pareti; cartello indicante la campagna di scavo; segnaletica di sicurezza; ombreggiatura delle zone oggetto di scavo; messa a disposizione di servizi igienici; acqua potabile ecc.) e dovrà recare corrispondente attivazione di tutte le tutele in ragione delle specifiche tecniche del cantiere (se assistito con mezzi meccanici o scavo a mano; in sotterraneo, all'aperto, in ambiente chiuso). La relativa documentazione di sicurezza del cantiere di scavo archeologico dovrà evidentemente dare conto di tutti gli elementi qui sintetizzati.

Quesito n. 58 del 30 giugno 2016 - Sgravio contributivo per sostituzione maternità.

L'art. 4, commi 3 e 5, del D.Lgs. n. 151/2001 stabilisce 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". Come ricordato dal superiore Ministero, nella risposta ad interpello n. 36 del 1° settembre 2008, le modalità operative di applicazione degli sgravi contributivi citati sono disciplinate dalle Circolari INPS n. 117/2000 e n. 136/2001, in base alle quali la questione relativa alla possibilità di estendere gli sgravi contributivi a motivi diversi dal congedo per maternità, paternità e parentale (come nel caso di specie per malattia) deve essere risolta in senso negativo, alla luce di quanto disposto dall'art. 4, del D.Lgs. n. 151/2001 che circoscrive il beneficio ai soli casi di sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del Testo Unico medesimo.

Quesito n. 59 del 30 giugno 2016 - Contratto di lavoro intermittente.

L'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.

Con riguardo alla terza ipotesi si precisa che i soggetti con meno di 24 anni di etàpossono svolgere prestazioni lavorative a chiamata esclusivamente entro il compimento del venticinquesimo anno di età; in particolare, l'autonomia contrattuale può, nella fattispecie *de qua*, svolgere una funzione integrativa delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (si veda al riguardo la risposta ad interpello n. 37/2008 del superiore Ministero), ma non preclusiva rispetto alle ipotesi soggettive (la norma dell'art. 13, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 recita testualmente "*il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con* …").

Specifiche limitazioni possono essere comunque stabilite dalla contrattazione collettiva, specialmente nel settore del trasporto. Così, ad esempio, il CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica ed Affini del 22 dicembre 2011 (Confimpreseitalia, Confimprese Trasporti, Acs e Cse), all'art. 20 detta una specifica disciplina di limitazione nell'utilizzo del contratto di lavoro intermittente, affermando, fra l'altro, che "*l'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa*".