



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

## **RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO**

ANNO 2016

(gennaio-marzo)



## *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 primo trimestre dell'anno 2016 (gennaio-marzo)** in adempimento ai compiti affidati all'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dalla legge 22 luglio 1961, n. 628 e dal decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, secondo i principi di trasparenza e di accessibilità di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e in ottemperanza a quanto previsto dalla Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008, nonché nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro. Si segnala, ad ogni buon conto, che ciascuna risposta è stata resa all'interrogante con la seguente dicitura in calce: "Quanto sopra impegna la sola Direzione Territoriale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro". Infine, tutte le risposte recano in conclusione la seguente precisazione: "Eventuali ulteriori indicazioni di carattere generale potranno essere richieste alla superiore Direzione generale per l'attività ispettiva, mediante la procedura ad interpellato di cui all'art. 9 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".*

IL DIRETTORE  
Dott. Pierluigi RAUSEI

\* \* \*

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

Le risposte ai Quesiti sono state curate personalmente dal Direttore.

## INDICE

- Quesito n. 1 del 25 gennaio 2016 - Sas in fase di messa in liquidazione per cessazione attività.
- Quesito n. 2 del 25 gennaio 2016 - Contratto di collaborazione coordinata e continuativa.
- Quesito n. 3 del 25 gennaio 2016 - Sgravio triennale in caso di cessione del contratto di lavoro.
- Quesito n. 4 del 15 febbraio 2016 - Applicazione contratto collettivo.
- Quesito n. 5 del 15 febbraio 2016 - Contratto di associazione in partecipazione.
- Quesito n. 6 del 15 febbraio 2016 - Corretta applicazione del CCNL.
- Quesito n. 7 del 15 febbraio 2016 - Passaggio di livello di un dipendente.
- Quesito n. 8 del 15 febbraio 2016 - Conferimento di ditta individuale in snc CCNL da applicare.
- Quesito n. 9 del 15 febbraio 2016 - Preavviso di recesso dal contratto di apprendistato.
- Quesito n. 10 del 15 febbraio 2016 - Collaborazioni coordinate e continuative, art. 2 D.Lgs. 81/2015.
- Quesito n. 11 del 22 febbraio 2016 - Licenziamento a seguito del superamento del periodo di comporto.
- Quesito n. 12 del 22 febbraio 2016 - Stabilimento aziendale unico con più aziende che lavorano.
- Quesito n. 13 del 29 febbraio 2016 - Sicurezza sul lavoro per i soci lavoratori.
- Quesito n. 14 del 29 febbraio 2016 - Tirocinio formativo e apprendistato professionalizzante.
- Quesito n. 15 del 29 febbraio 2016 - Limite per il lavoro a tempo parziale degli studenti universitari.
- Quesito n. 16 del 29 febbraio 2016 - Diffida maxisanzione.
- Quesito n. 17 del 3 marzo 2016 - Licenziamenti collettivi e conciliazione obbligatoria.
- Quesito n. 18 del 3 marzo 2016 - Consegna di cedolino paga a mezzo posta elettronica.
- Quesito n. 19 del 17 marzo 2016 - Inserimento lavorativo di una dipendente con contratto a chiamata.
- Quesito n. 20 del 17 marzo 2016 - Rimborso spese amministratore e LUL.
- Quesito n. 21 del 22 marzo 2016 - Proroga di rapporto intermittente a tempo determinato.
- Quesito n. 22 del 22 marzo 2016 - Assunzione a tempo parziale.
- Quesito n. 23 del 30 marzo 2016 - Anticipazione NASPI – Incentivo all'autoimprenditorialità.
- Quesito n. 24 del 30 marzo 2016 - Diritto di precedenza nelle assunzioni.
- Quesito n. 25 del 30 marzo 2016 - Aspettativa non retribuita.
- Quesito n. 26 del 31 marzo 2016 - Utilizzo di voucher per lavoro accessorio.
- Quesito n. 27 del 31 marzo 2016 - Contratto di lavoro operai agricoli – Lettera di assunzione.
- Quesito n. 28 del 31 marzo 2016 - Nuova procedura dimissioni telematiche.
- Quesito n. 29 del 31 marzo 2016 - Contratti a termine per avvio di nuova attività.
- Quesito n. 30 del 31 marzo 2016 - Call Center Outbound e art. 2 D.Lgs. n. 81/2015.
- Quesito n. 31 del 31 marzo 2016 - CCNL applicato Metalmeccanici Artigiani.
- Quesito n. 32 del 31 marzo 2016 - Dimissioni online 12.03.2016.
- Quesito n. 33 del 31 marzo 2016 - Assunzioni congiunte in Agricoltura e Libro Unico del Lavoro.
- Quesito n. 34 del 31 marzo 2016 - Cessione di apprendistato ex art. 1406 c.c.

### **Quesito n. 1 del 25 gennaio 2016 - Sas in fase di messa in liquidazione per cessazione attività.**

A seguito dell'accollo di debito tra cedente e cessionario riferito all'intera azienda, il primo rimane responsabile per i debiti aziendali ed il secondo vanta diritto di regresso nei confronti del primo se provvede ad effettuare il pagamento ai creditori aziendali: in base all'art. 2560, comma 1, cod.civ., infatti, l'alienante è liberato dai debiti relativi all'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento soltanto con il consenso esplicito dei creditori, inoltre se ad essere trasferita è un'azienda commerciale di tali debiti risponde anche l'acquirente se risultano dai libri contabili obbligatori (rileva in merito Cass. civ., sez. I, 3 ottobre 2011, n. 20153, secondo cui: *“La previsione della solidarietà dell'acquirente (art. 2560, comma 2, c.c.) dell'azienda nella obbligazione relativa al pagamento dei debiti dell'azienda ceduta è posta a tutela dei creditori, e non dell'alienante e pertanto essa non determina alcun trasferimento della posizione debitoria sostanziale, nel senso che il debitore effettivo rimane sempre colui cui è imputabile il fatto costitutivo del debito, e cioè il cedente, nei cui confronti può rivalersi in via di regresso l'acquirente che abbia pagato, quale coobbligato in solido, un debito pregresso dell'azienda, mentre il cedente che abbia pagato il debito non può rivalersi nei confronti dell'eventuale coobbligato in solido”*). Nei confronti dei dipendenti sembra potersi fare riferimento, in tale operazione societaria di accollo dei debiti dell'azienda, all'art. 2112 cod.civ., in base al quale, per i debiti relativi al rapporto di lavoro subordinato, il cessionario (anche di azienda non commerciale) risponde anche se gli stessi non risultano dalle scritture contabili ed anche se non ne ha avuto conoscenza.

D'altro canto nel caso di specie l'accollo è espressamente limitato ai soli debiti riferiti ai macchinari dell'azienda già cessata e, conseguentemente, non sembra potersi far riferimento al quadro normativo surriferito se non, appunto, limitatamente ai soli macchinari accollati.

### **Quesito n. 2 del 25 gennaio 2016 - Contratto di collaborazione coordinata e continuativa.**

Nel settore privato, per effetto dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, di natura autonoma, quindi né subordinata, né “parasubordinata”, ricadono nello spettro dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ. (espressamente richiamato dall'art. 52, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015), qualora le prestazioni rese siano gestite autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione imprenditoriale del committente, senza alcuna rilevanza e del tutto indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione del lavoro, senza alcuna forma di etero-organizzazione che incida sul tempo e sul luogo di lavoro (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Nel contesto di una organizzazione aziendale strutturata (ad esempio una accademia o scuola di didattica musicale) laddove l'accademia o la scuola organizza corsi o aule a frequenza obbligatoria annuale o semestrale gestendo direttamente i rapporti con gli allievi e con i docenti, assai difficilmente questi ultimi potrebbero essere inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi, finendo per essere necessariamente collaboratori etero-organizzati, in funzione dell'obbligo di presenza assicurato alla accademia/scuola per svolgere la lezione programmata alla quale gli allievi sono iscritti. Al contrario nel caso in cui la scuola/accademia si limiti a promuovere corsi a libera frequenza e gli stessi sono integralmente e autonomamente gestiti dai docenti (sia riguardo ai tempi e ai luoghi di svolgimento della prestazione didattica, ma anche rispetto ai contatti e ai rapporti con gli allievi) potrebbe trovare un margine di operatività la collaborazione coordinata e continuativa, dovendosi, comunque, suggerire in tal caso un preventivo passaggio dinanzi ad una Commissione di certificazione a norma dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 per la certificazione dell'assenza dei requisiti di etero-organizzazione.

### **Quesito n. 3 del 25 gennaio 2016 - Sgravio triennale in caso di cessione del contratto di lavoro.**

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

La prassi citata, per quanto di interesse all'interrogante, ha ammesso espressamente con la Circolare Inps n. 178/2015: *“nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio già riconosciuto al datore di lavoro cedente può essere trasferita al subentrante per il periodo*

*residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario”* (cfr. anche risposta ad Interpello n. 25 del 5 novembre 2015).

Resta fermo, evidentemente, che il datore di lavoro cessionario non deve identificarsi con il precedente datore di lavoro dei lavoratori ora ceduti che risultavano presso lo stesso precedentemente occupati a tempo indeterminato, giacché tale ipotesi rilevarebbe rispetto a quanto osservato dal Ministero del Lavoro, con Lettera Circolare n. 9960 del 17 giugno 2015, in tema di “precostituzione artificiosa” delle condizioni per poter fruire del beneficio contributivo in parola, con inevitabile disconoscimento dell’incentivo a seguito dell’accertamento di una condotta elusiva, abusiva e fraudolenta.

#### **Quesito n. 4 del 15 febbraio 2016 - Applicazione contratto collettivo.**

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 di diritto comune”* (così Cass. 5 novembre 1999, n. 12345).

D’altra parte l’inquadramento contrattuale collettivo non può neppure prescindere dall’adesione del datore di lavoro all’associazione di categoria che ha sottoscritto uno dei CCNL *leader* giacché in tal caso rileverà ulteriormente anche l’adozione della soggettività propria del soggetto firmatario del CCNL di settore.

#### **Quesito n. 5 del 15 febbraio 2016 - Contratto di associazione in partecipazione.**

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

Il secondo comma dell’art. 53 del citato d.lgs. n. 81/2015, peraltro, stabilisce espressamente che *“i contratti di associazione in partecipazione in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei quali l’apporto dell’associato persona fisica consiste, in tutto o in parte, in una prestazione di lavoro, sono fatti salvi fino alla loro cessazione”*. Ne consegue che un contratto di associazione per apporto di lavoro, stipulato a tempo indeterminato con una persona fisica (essendo legata la scadenza del contratto alla cessazione dell’attività commerciale dell’associante), già in essere alla data del 25 giugno 2015, sembra poter proseguire la propria efficacia e validità fino alla cessazione del rapporto per volontà di una delle parti o di entrambe, in caso di risoluzione consensuale.

#### **Quesito n. 6 del 15 febbraio 2016 - Corretta applicazione del CCNL.**

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 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, cosicché non sembrerebbe strettamente applicabile, in termini di coerenza, il CCNL Industria Metalmeccanica ad una società che effettua elaborazione dati.

**Quesito n. 7 del 15 febbraio 2016 – Passaggio di livello di un dipendente.**

L'inquadramento (per categorie e livelli) di un dipendente deve seguire necessariamente le previsioni in merito sancite dal CCNL applicato in azienda, a prescindere dalle caratteristiche soggettive del lavoratore, salvo che le stesse rilevino per espressa previsione contrattuale collettiva (ad esempio a ridurre il periodo di tempo previsto per il passaggio al livello superiore).

**Quesito n. 8 del 15 febbraio 2016 - Conferimento di ditta individuale in snc CCNL da applicare.**

Con riguardo all'ipotesi di un conferimento di ditta individuale in una società in nome collettivo di nuova costituzione, l'interrogativo circa il CCNL da applicare ai lavoratori dipendenti che sono passati alle dipendenze della nuova società di persone va risolto alla luce dell'art. 2112 cod.civ., in base al quale *“il rapporto di lavoro continua”* con l'impresa cessionaria e *“il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano”*, inoltre questa deve *“applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza”*, con la sola eccezione della sostituzione dei riferimenti contrattuali con *“altri contratti collettivi applicabili”* alla cessionaria medesima, con l'avvertenza che *“l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello”*, dovendosi necessariamente preservare tutti i diritti soggettivi (normativi e retributivi) di cui sono titolari i lavoratori ceduti.

**Quesito n. 9 del 15 febbraio 2016 - Preavviso di recesso dal contratto di apprendistato.**

Il legislatore ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto ex art. 2118 cod. civ. al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dallo stesso termine, anziché come era nel quadro regolatorio precedere dal termine del periodo di formazione (art. 42, comma 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015). Peraltro, la norma dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Con riferimento alla comunicazione UNILAV si rileva che già il D.D. 20 aprile 2012, n. 59 con il Vademecum “Modelli e Regole - Aprile 2012” sono state inserite quattro specifiche causali di cessazione dei rapporti di lavoro ad uso esclusivo dei contratti di apprendistato fra le quali attiene al caso di specie la causale “AR” recesso con preavviso al termine del periodo (ieri formativo, oggi di apprendistato). Più di recente il sistema delle comunicazioni obbligatorie ha ricevuto ulteriori aggiornamenti (D.D. 16 maggio 2012, n. 89, 2 agosto 2012, n. 195, 5 ottobre 2012, n. 235 e 17 settembre 2013, n. 345); in particolare il D.D. 17 settembre 2013, n. 345, ha aggiornato i moduli delle comunicazioni obbligatorie, adottando la nuova versione del documento “Modelli e Regole - Gennaio 2014”, nel quale è stato precisato che la voce “Retribuzione/Compenso”, nel quadro “Cessazione”, per i rapporti di apprendistato deve essere valorizzata con il dato relativo al primo anno di contratto.

**Quesito n. 10 del 15 febbraio 2016 - Collaborazioni coordinate e continuative, art. 2 D.Lgs. 81/2015.**

A far data dal 25 giugno 2015 per effetto dell'art. 52 del d.lgs. n. 81/2015 (che richiama l'art. 409, n. 3, c.p.c., il quale fa riferimento ai *«rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato»*) si possono instaurare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa se ci si trova nelle condizioni di assicurare l'assenza dei requisiti previsti dall'art. 2, comma 1, dello stesso d.lgs. n. 81/2015, vale a dire anche quando si tratti di rapporti di collaborazione che si realizzano con prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, nei quali tuttavia le modalità di esecuzione non sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. In argomento con dettagliata argomentazione ed analisi è intervenuto il superiore Ministero con la Circolare n. 3 del 1° febbraio 2016, alla quale si fa integrale rinvio, secondo cui si reputa necessario, ai fini dell'applicazione delle norme sul lavoro subordinato, che gli elementi caratterizzanti evidenziati dall'art. 2, comma 1, del d.lgs. n.

81/2015 “devono ricorrere congiuntamente”. Il terzo comma dell’art. 2 del d.lgs n. 81/2015 si limita a prevedere che committente e collaboratore possono richiedere alle competenti Commissioni “la certificazione dell’assenza dei requisiti” che ai sensi del primo comma conducono all’applicazione della disciplina del lavoro subordinato, senza perciò, evidentemente, introdurre una obbligatorietà della procedura di certificazione.

**Quesito n. 11 del 22 febbraio 2016 - Licenziamento a seguito del superamento del periodo di comporto.**

Si definisce comporto il periodo in cui il lavoratore assente per malattia o infortunio ha diritto alla conservazione del posto di lavoro. Durante tale periodo, il datore di lavoro può recedere legittimamente dal rapporto lavorativo quando ricorre una giusta causa di risoluzione ex art. 2119 cod. civ. Alcuni contratti collettivi prevedono la possibilità per il prestatore di lavoro di chiedere proroghe al periodo di comporto ovvero periodi di aspettativa successivi alla scadenza del periodo di comporto, specie in ipotesi di malattia o infortuni particolarmente gravi, malattie oncologiche, ecc.

Il periodo di comporto viene spesso regolato dalla contrattazione collettiva in maniera diversa in caso di infortunio o malattia professionale. Si ha *comporto c.d. “secco”* in caso di assenza del lavoratore continuativa ed ininterrotta, ovvero *comporto c.d. “per sommatoria”* nelle ipotesi in cui i CCNL prevedono un determinato lasso di tempo entro il quale la somma dei periodi di malattia (o infortunio) non può superare un determinato limite di conservazione del posto di lavoro.

Il licenziamento durante il periodo di comporto - secco o per sommatoria - può essere effettuato legittimamente unicamente ove ricorra una giusta causa ex art. 2119 cod. civ., superato, invece, il periodo di comporto, previsto dal CCNL applicato in azienda, il datore di lavoro può procedere al licenziamento del lavoratore assente, nel caso di specie poiché il CCNL riconosce al lavoratore con anzianità fino a 5 anni, in caso di più assenze, un comporto di 9 mesi in un arco temporale di 24 mesi, l’esame delle assenze per malattia andrà condotto con riferimento a tali parametri. Il comporto, infatti, è superato quando, nel periodo di durata del CCNL, il lavoratore compia più assenze per malattia per un periodo di tempo superiore al comporto secco previsto dal contratto stesso (Cass., 16 novembre 2001, n. 14337). Nel calcolo del periodo di comporto è necessario verificare la dicitura del contratto collettivo per stabilire se si debba utilizzare l’anno solare ovvero l’anno di calendario (Cass., 13 settembre 2002, n. 13396).

Il superamento del periodo di comporto costituisce una causa speciale di recesso che prevale su quella generale prevista dalla legge (art. 3, legge n. 604/1966, Cass., 22 luglio 2005, n. 15508). «La tempestività del licenziamento per superamento del periodo di comporto non può risolversi in un dato cronologico fisso e predeterminato, ma costituisce valutazione di congruità che il giudice di merito deve fare caso per caso, con riferimento all’intero contesto delle circostanze significative. Non esiste un dovere del datore di lavoro di avvertire il lavoratore, assente per lungo tempo per malattia, che il periodo di conservazione del posto sta per scadere» (Cass., 21 settembre 2011, n. 19234). Il licenziamento deve essere intimato in forma scritta, tempestivamente e deve contenere l’indicazione dei motivi, in particolare il datore di lavoro ha l’obbligo di indicare in modo analitico le date delle assenze ed il relativo calcolo che giustifica il superamento del comporto e comunque in modo tale che il lavoratore si renda conto delle assenze contestate e possa adeguatamente difendersi e replicare adeguatamente (Cass., 3 agosto 2004, n. 14873).

**Quesito n. 12 del 22 febbraio 2016 - Stabilimento aziendale unico con più aziende che lavorano.**

Affinché un unico immobile possa prevedere la contestuale presenza di due diverse realtà d’impresa è strettamente necessario che gli spazi assegnati a ciascuna siano nettamente distinti e agevolmente distinguibili, dall’ingresso ai servizi igienici che devono essere differenti e senza commistioni.

Non devono esservi commistioni di lavorazioni né presenza di lavoratori dell’una azienda negli spazi dell’altra che devono restare, anche ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, inaccessibili a lavoratori non addetti alle lavorazioni ricomprese nel DVR.

Inoltre tutte le utenze elettriche, idriche, telefoniche, informatiche devono essere autonome e distinte per ciascuna azienda.

Infine, la segnaletica, commerciale e di sicurezza sul lavoro, deve essere distinta e differenziata, come pure gli accessi dall'esterno.

Ciò posto, peraltro, soltanto l'analisi caso per caso, in concreto, potrà escludere, specie laddove entrambe le aziende operino per uno stesso committente, la sussistenza di fattispecie di illecita interposizione di manodopera.

#### **Quesito n. 13 del 29 febbraio 2016 - Sicurezza sul lavoro per i soci lavoratori.**

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: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto della società e dell'ente stesso"*. Conseguentemente, stante il disposto della norma, si ritengono applicabili anche ai soci di srl o di snc (come nel caso segnalato) tutti gli obblighi posti in capo al datore di lavoro dei confronti dei lavoratori, ivi comprese evidentemente la consegna dei DPI e la relativa verbalizzazione, la nomina delle figure incaricate alla gestione della sicurezza (RSPP, addetti antincendio, emergenze e primo soccorso - figure che in casi come quello segnalato, possono coincidere con il datore di lavoro stesso). Qualche approfondimento in più sembrerebbe meritare la questione concernente la elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), atteso che la sua funzione appare essere quella della rappresentazione al datore di lavoro di condizioni di potenziale o effettiva criticità riguardanti la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e non v'è dubbio che, in casi come quello segnalato, tale esigenza appare attenuata dalla coincidenza del datore di lavoro e del lavoratore in unico soggetto. Tuttavia, anche su tale aspetto, giusta la norma di piena equiparazione sopra richiamata, non sembra potersi prescindere dalla individuazione quale RLS di una figura in azienda (uno dei soci) ovvero dalla designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST).

#### **Quesito n. 14 del 29 febbraio 2016 - Tirocinio formativo e apprendistato professionalizzante.**

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 in convenzione con il Centro per l'impiego ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/1999, 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.

**Quesito n. 15 del 29 febbraio 2016 - Limite per il lavoro a tempo parziale degli studenti universitari.**

Nella Sezione I del Capo II del D.Lgs. n. 81/2015 (intitolato al «*Lavoro ad orario ridotto e flessibile*»), agli artt. 4-12, sono contenute le nuove norme in materia di rapporti di lavoro in regime di tempo parziale che non prevedono limitazioni specifiche circa le possibilità di attivazione del rapporto di lavoro in regime di *part-time* per gli studenti universitari.

**Quesito n. 16 del 29 febbraio 2016 - Diffida maxisanzione.**

La Circolare 12 ottobre 2015, n. 26 del superiore Ministero ha testualmente affermato, in merito alla procedura di diffida per la maxisanzione contro il sommerso che “*Ai fini della regolarizzazione della violazione, fermi restando i connessi adempimenti formali (istituzione ovvero compilazione LUL, consegna lettera di assunzione, comunicazione al Centro per l'impiego ecc.), si prevede: a) la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale con riduzione dell'orario non superiore al 50%, o con contratti a tempo pieno e determinato di durata non inferiore a tre mesi*”. Le indicazioni ministeriali non specificano se possa ammettersi anche il contratto di apprendistato che pure il d.lgs. n. 81/2015 (come già il d.lgs. n. 167/2011) definisce e declina come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Unico elemento testuale della Circolare n. 26/2015 orientativo in merito è il passaggio dove si afferma che “*la stipulazione di tali contratti è sottratta, evidentemente, alle eventuali connesse agevolazioni già previste dalla vigente disciplina (prima fra tutte quella di cui all'art. 1, commi 118 e 119, della L. n. 190/2014)*”, beneficio quello menzionato che, come noto, esclude gli apprendisti.

**Quesito n. 17 del 3 marzo 2016 - Licenziamenti collettivi e conciliazione obbligatoria.**

Al quesito ha già risposto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Circolare 16 gennaio 2013, n. 3 (alla quale si rimanda integralmente) affermando testualmente che “*la procedura obbligatoria di conciliazione è invece necessaria allorché il datore intenda effettuare più licenziamenti individuali nell'arco temporale di 120 giorni (art. 24, L. n. 223/1991) anche per i medesimi motivi senza raggiungere la soglia di 5; qui ci si trova di fronte a 'recessi plurimi' per esigenze oggettive dell'azienda, tutti ricadenti nella procedura oggi prevista per i licenziamenti individuali e non in quella disciplinata dall'art. 4 della L. n. 223/1991. Nel caso in cui la Direzione territoriale del lavoro si accorga che il datore ha chiesto più di 4 tentativi di conciliazione per i medesimi motivi deve ritenere non ammissibile la procedura, invitando il datore di lavoro ad attivare quella di riduzione collettiva di personale prevista dalla L. n. 223/1991*”.

Il Ministero ha poi ribadito tale posizione con nota n. 5382 del 2 aprile 2015, chiarendo che in caso di licenziamento di più di quattro lavoratori non è ammissibile la procedura di cui all'art. 7 Legge n. 604/1966 (il tentativo obbligatorio di conciliazione a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo), dovendosi invece applicare il disposto di cui all'art. 24 della legge n. 223/1991 (in materia di licenziamenti collettivi).

**Quesito n. 18 del 3 marzo 2016 - Consegna di cedolino paga a mezzo posta elettronica.**

Il Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 1 dell'11 febbraio 2008 ha affermato in argomento: “*l'azienda che utilizza il servizio di posta elettronica certificata seguendo le procedure previste dalle norme richiamate, nel rispetto delle regole in materia di protezione dei dati personali, potrà validamente assolvere agli obblighi di consegna del prospetto di paga anche per via telematica. L'unica ulteriore incombenza a carico del datore di lavoro attiene alla necessità che l'azienda metta a disposizione del lavoratore idonee tecnologie ed attrezzature informatiche per la ricezione e stampa del prospetto, posto che i costi relativi alla formazione e consegna dello stesso sono a carico dell'impresa. In conclusione, si condivide il parere espresso dall'Istituto Nazionale Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa in ordine alla possibilità di trasmettere il cedolino di paga come file allegato ad un apposito messaggio di posta elettronica, a condizione che venga inviato ad indirizzo di posta elettronica intestato al lavoratore provvisto di password personale. Si ritiene che la trasmissione telematica del prospetto di paga sia compatibile con le disposizioni previste dalla Legge n. 4/1953, se eseguita con le modalità e i limiti sopra indicati, atteso che il servizio di posta elettronica certificata costituisce idonea prova, nei confronti degli organi ispettivi di vigilanza, dell'effettiva trasmissione e ricezione da parte del lavoratore di detto prospetto*”.

In seguito la risposta ad interpello n. 8 del 2 aprile 2010 ha ulteriormente chiarito che *“gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, possono essere svolti, ai sensi dell’art. 1, comma 1, della L. n. 12/1979, dal consulente del lavoro e dagli altri soggetti abilitati, su delega del datore di lavoro. Tra gli adempimenti delegabili, compresi nelle materie indicate, non può non rientrare anche la consegna del prospetto di paga dei dipendenti. Inoltre, tenuto conto che il datore può effettuare la consegna del prospetto di paga anche a mezzo di posta elettronica, risulta del tutto plausibile consentire che detta consegna avvenga nelle medesime modalità anche da parte del consulente del lavoro delegato. Al riguardo va tuttavia precisato che, ai sensi dell’art. 5 della L. n. 4/1953, la responsabilità per la mancata ricezione del prospetto paga da parte del proprio dipendente, permane in capo al datore di lavoro. La delega dell’adempimento infatti non consente – salvo casi eccezionali in cui il Legislatore prevede specifiche sanzioni anche in capo al professionista delegato (ad es. in materia di Libro Unico del Lavoro) – lo spogliarsi delle relative responsabilità. In tal senso, peraltro, la prova della avvenuta consegna del prospetto paga ricade sul datore di lavoro; prova che, in assenza di email certificata, sarà evidentemente più difficile fornire”*.

Infine, con la risposta ad interpello n. 13 del 30 maggio 2012 il Ministero ha ancora precisato *“si ritiene che l’assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 1 e 3, Legge n. 4/1953 da parte del datore di lavoro privato possa essere effettuato anche mediante la collocazione dei prospetti di paga su sito web dotato di un’area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato, mediante utilizzabilità di una postazione internet dotata di stampante e l’assegnazione di apposita password o codice segreto personale. Nelle suddette ipotesi, per garantire la verifica immediata da parte del lavoratore o comunque gli eventuali accertamenti dell’organo di vigilanza, appare peraltro necessario che della collocazione mensile dei prospetti di paga risulti traccia nello stesso sito”*.

#### **Quesito n. 19 del 17 marzo 2016 - Inserimento lavorativo di una dipendente con contratto a chiamata.**

La attuale disciplina del lavoro intermittente si rinviene negli artt. 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015. In particolare l’art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, nei primi due commi, indica con chiarezza e tassatività le ipotesi in cui è possibile fare ricorso al lavoro intermittente, fra cui rientrano i *requisiti oggettivi* ovvero 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). Con riguardo a tale 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. Ne consegue che laddove una prestazione lavorativa rientri nel contesto delle attività elencate nella citata tabella l’instaurazione del contratto di lavoro intermittente sarà legittima a prescindere dall’età del lavoratore.

#### **Quesito n. 20 del 17 marzo 2016 - Rimborso spese amministratore e LUL.**

Secondo quanto disposto dall’art. 39, comma 2, del DL n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, nel Libro Unico del Lavoro (di seguito anche LUL) deve essere effettuata l’annotazione relativa alle somme in danaro o natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di rimborso spese. La norma, quindi, stabilisce che tutti i rimborsi spese, anche quando fiscalmente e contributivamente esenti, devono essere registrati sul LUL. L’annotazione peraltro può limitarsi alla sola indicazione degli importi complessivi, che devono poi essere “specificati” in un documento riepilogativo a parte. Sul LUL, peraltro, non devono essere registrate le somme rimborsate quali mere anticipazioni di spese che il lavoratore ha sostenuto in nome e per conto dell’azienda relativamente a documenti di spesa e fatturazione intestati direttamente al datore di lavoro.

Con la risposta ad interpello n. 27 del 6 luglio 2010 il Ministero del Lavoro ha affrontato specificamente la questione della disciplina dei rimborsi spese con riguardo alle tipologie di lavoratori (profilo soggettivo) ma anche alla natura e alle caratteristiche dei rimborsi iscrivibili (profilo oggettivo). Dagli obblighi di registrazione sul

LUL possono ritenersi esclusi *“amministratori, sindaci e componenti di collegi e commissioni, i cui compensi sono attratti nei redditi di natura professionale”*, quindi devono essere registrati sul LUL gli amministratori non autonomi, non imprenditori, non professionisti, nel mese in cui vi è la materiale corresponsione di rimborsi spese e nel mese in cui si effettuano i conguagli dovuti. D'altronde, è stato chiarito (in ottica di semplificazione) che l'impresa senza dipendenti e senza collaboratori occupati non è tenuta all'istituzione del LUL per registrare il solo amministratore che riceve il solo rimborso delle spese sostenute.

**Quesito n. 21 del 22 marzo 2016 - Proroga di rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato.**

Secondo la prassi ministeriale già formatasi durante la vigenza del quadro normativo precedente (peraltro sostanzialmente coincidente all'attuale), se il contratto di lavoro intermittente è stipulato a termine, il datore di lavoro non è chiamato al rispetto dei limiti e delle previsioni in materia di lavoro a tempo determinato (oggi contenuti negli artt. 19-29 del D.Lgs. n. 81/2015, in precedenza individuati nel D.Lgs. n. 368/2001, con specifico riferimento ai rinnovi e alle proroghe, ad esempio).

Con risposta ad Interpello n. 72 del 12 ottobre 2009 è stato chiarito che in caso di riassunzione di uno stesso lavoratore con contratto di lavoro *“a chiamata”*, pur se svolto a tempo determinato, non è necessario il rispetto del periodo minimo di intervallo previsto per il lavoro a termine, mentre con Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 il Ministero del Lavoro, quale ulteriore semplificazione, ha optato per la medesima soluzione anche in caso di un contratto a termine (a tempo pieno o a tempo parziale) che fa seguito ad un contratto di lavoro inter-mittente a tempo determinato.

Si tenga presente, tuttavia, che con Lettera circolare n. 7258/2013 il Ministero del Lavoro ha sancito che l'assunzione con contratto di lavoro intermittente dopo un contratto a termine, senza il rispetto degli intervalli temporali, può comportare la trasformazione in rapporto di lavoro standard a tempo indeterminato: *«la condotta, potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 cod. civ.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato»*.

**Quesito n. 22 del 22 marzo 2016 - Assunzione a tempo parziale.**

Premesso che questa Direzione non può occuparsi della soluzione gestionale di singoli casi aziendali, con riferimento alla richiesta in merito alla necessità di programmazione dello svolgimento dell'orario di lavoro per i lavoratori assunti a tempo parziale si rileva che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere inserita una *«puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno»*. Qualora manchi l'indicazione della durata, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoratore può chiedere al Giudice di vedersi la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla data del relativo accertamento giudiziale, inoltre il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento dei danni patiti, da liquidarsi con valutazione equitativa. Per la mancanza o la indeterminatezza della collocazione temporale (in giorni, settimane, mesi ed anno) dell'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore a tempo parziale, il giudice provvede a determinare le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale (con riferimento alle responsabilità familiari del lavoratore interessato, alla sua necessità di integrazione del reddito svolgendo altra attività lavorativa, nonché alle esigenze del datore di lavoro); anche in questo caso il lavoratore ha diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta, alla corresponsione di un ulteriore emolumento a titolo di risarcimento dei danni patiti, da liquidarsi con valutazione equitativa (art. 10, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

**Quesito n. 23 del 30 marzo 2016 - Anticipazione NASPI – Incentivo all'autoimprenditorialità.**

L'art. 8 del D.Lgs. n. 22/2015 riconosce al lavoratore che ha diritto alla NASpI la possibilità di richiederne, con riferimento agli importi non ancora erogati, la liquidazione anticipata, in unica soluzione, a titolo

di incentivo, al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo o in forma di impresa individuale o di associarsi in cooperativa sottoscrivendo una quota di capitale sociale di cooperativa in seno alla quale il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio (comma 1). La Circolare INPS n. 94/2015 ha chiarito che l'incentivo non può essere riconosciuto in caso di collaborazione coordinata e continuativa, mentre spetta al lavoratore per l'attività autonoma avviata durante il rapporto di lavoro dipendente la cui cessazione ha dato luogo alla NASpI.

Il comma 2 dell'art. 8 stabilisce che l'erogazione anticipata in unica soluzione della NASpI non fa sorgere in capo al lavoratore il diritto alla contribuzione figurativa e neppure all'assegno per il nucleo familiare. Al comma 3 si prevede che il lavoratore che desidera di acquisire la liquidazione anticipata della NASpI deve presentare specifica domanda di anticipazione, in via telematica, entro 30 giorni (dalla data di inizio dell'attività di lavoro autonomo o di impresa individuale ovvero dalla data di sottoscrizione di una quota di società cooperativa), a pena di decadenza.

#### **Quesito n. 24 del 30 marzo 2016 - Diritto di precedenza nelle assunzioni.**

Il legislatore riconosce un diritto di precedenza nell'assunzione, o nella riassunzione, ai lavoratori assunti a tempo determinato. L'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 attribuisce al lavoratore già titolare di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, che ha prestato complessivamente una attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che vengono effettuate dal datore di lavoro nei successivi dodici mesi, limitatamente alle mansioni già svolte dal lavoratore medesimo nei rapporti a termine. La norma prevede che il periodo di astensione obbligatoria di maternità (art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001), intervenuto in esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza, inoltre alle stesse lavoratrici madri è riconosciuto un diritto di precedenza anche per le assunzioni a termine effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate (art. 24, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

Ne consegue che la lavoratrice madre che ha lavorato per oltre dodici mesi con lo stesso datore di lavoro, con un periodo a fine contratto di astensione obbligatoria, ha maturato un diritto di precedenza nell'assunzione che deve essere esercitato dalla lavoratrice, manifestando espressamente per iscritto tale volontà al datore di lavoro, entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto (art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015). In ogni caso il diritto di precedenza, peraltro, si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine (art. 24, comma 4, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

#### **Quesito n. 25 del 30 marzo 2016 - Aspettativa non retribuita.**

In base al secondo comma dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori dipendenti possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo si ha la conservazione del posto, ma non decorre retribuzione e non può essere svolto alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, o al versamento dei contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

L'art. 2 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per gli Affari Sociali 21 luglio 2000, n. 278 individua i motivi del congedo e rinvia ai contratti collettivi per la disciplina del procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il temperamento delle rispettive esigenze.

In genere non è prevista una specifica comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro.

#### **Quesito n. 26 del 31 marzo 2016 - Utilizzo di voucher per lavoro accessorio.**

I cittadini extracomunitari possono svolgere attività di lavoro accessorio (con *voucher*) se in possesso di un permesso di soggiorno che consenta lo svolgimento di attività lavorativa, compreso quello per studio, o – nei periodi di disoccupazione – se in possesso di un permesso di soggiorno per “attesa occupazione”. Il compenso da lavoro accessorio viene incluso ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno, caratterizzandosi per la sua funzione esclusivamente integrativa (artt. 48, comma 5, e 49, d.lgs. n. 81/2015).

#### **Quesito n. 27 del 31 marzo 2016 - Contratto di lavoro operai agricoli - Lettera di assunzione.**

Il D.Lgs. n. 152/1997 ha recepito la direttiva Europea in tema di trasparenza ed informazione dei lavoratori, statuendo che all'atto dell'assunzione il datore di lavoro debba consegnare al lavoratore un documento contenente le informazioni essenziali inerenti il rapporto di lavoro instaurato e le condizioni ad esso applicabili. Con la modifica dell'art. 4*bis*, secondo comma, del D.Lgs. n. 181/2000, da parte dell'art. 40, secondo comma, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, come successivamente modificato dall'art. 5, comma 3, della legge n. 183/2010, per adempiere all'obbligo di consegna della dichiarazione di assunzione ai lavoratori, il datore di lavoro, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività di lavoro, può alternativamente consegnare al lavoratore (in luogo della lettera di assunzione oppure del contratto individuale di lavoro che contenga le informazioni previste dal D.Lgs. n. 152/1997 e successive modifiche) una copia della comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro (modello UniLav). Appare opportuno segnalare che tale modalità semplificata non è esaustiva se il contratto di lavoro o determinate clausole ad esso relative (ad es. relativamente al tempo determinato) richiedono la forma scritta *ad substantiam*.

#### **Quesito n. 28 del 31 marzo 2016 - Nuova procedura dimissioni telematiche.**

A partire dal 12 marzo 2016 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere effettuate in modalità esclusivamente telematiche, tramite una procedura online accessibile dal sito Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il Decreto Ministeriale 15 dicembre 2015, in base alla previsione contenuta nel Decreto Legislativo n. 151/2015, definisce le suddette modalità e individua il modulo delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la loro revoca, gli standard, le regole tecniche per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro.

Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, non è necessario utilizzare la nuova procedura telematica.

Come chiarito dalle FAQ ministeriali: “*il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza. Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012*” (FAQ n. 7 - <http://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/FAQ/Pagine/Dimissioni.aspx>).

#### **Quesito n. 29 del 31 marzo 2016 - Contratti a termine per avvio di nuova attività.**

L'art. 23, comma 2, 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 da qualsiasi limite quantitativo, fra altri, i contratti stipulati nella fase di avvio di nuove attività per periodi definiti dai contratti collettivi, anche in ragione delle specificità territoriali o merceologiche (consentendo una disciplina in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici).

D'altra parte, nel caso di avvio di attività in corso d'anno (come nel caso rappresentato), il Ministero del Lavoro è intervenuto con la nota n. 14974 del 1° settembre 2014, richiamando la Circolare n. 18/2014, nel punto

in cui ha specificato che in mancanza di una specifica disciplina contrattuale il datore di lavoro che avvia l'attività durante l'anno deve considerare quanti dipendenti a tempo indeterminato risultano occupati alla data di assunzione del primo lavoratore a termine.

**Quesito n. 30 del 31 marzo 2016 - *Call Center outbound* e art. 2 D.Lgs. n. 81/2015.**

Il Ministero del Lavoro con la Circolare n. 3 del 1° febbraio 2016 ha fornito le istruzioni operative sulle nuove collaborazioni coordinate e continuative nel settore privato, che, per effetto del combinato disposto di cui agli artt. 2 e 52 del D.Lgs. n. 81/2015, ricadono nello spettro dell'art. 409, n. 3, cod. proc. civ., se le prestazioni rese sono gestite autonomamente dal collaboratore, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione imprenditoriale del committente, senza alcuna rilevanza e del tutto indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione del lavoro, senza alcuna forma di etero-organizzazione che incida sul tempo e sul luogo di lavoro, in ragione dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, che esplica i suoi effetti dal 1° gennaio 2016. La Circolare n. 3/2016, d'altro canto, puntualizza come il comma 2 dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015, fa comunque salve, esonerandole dall'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato, le collaborazioni etero-organizzate che risultano realizzate sulla scorta di accordi collettivi di livello nazionale stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative dello specifico settore. Sul punto la circolare ministeriale richiama espressamente la risposta ad interpello n. 27 del 15 dicembre 2015 secondo cui l'esclusione di cui all'art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 opera esclusivamente in relazione alle collaborazioni che trovano puntuale disciplina in accordi sottoscritti da associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività determinata all'esito della valutazione comparativa di specifici indici espressamente indicati: numero complessivo dei lavoratori occupati, numero complessivo delle imprese associate, diffusione territoriale, numero dei contratti collettivi nazionali sottoscritti. La stessa risposta ad interpello n. 27/2015 precisa, infine, che l'applicazione di un diverso contratto collettivo non impedirà l'applicazione dell'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015 per cui ai rapporti di collaborazione esclusivamente personali, con prestazioni continuative, le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro, disciplinati da un contratto collettivo nazionale di lavoro privo dei requisiti di rappresentatività prescritti, si applicherà la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

**Quesito n. 31 del 31 marzo 2016 - CCNL applicato Metalmeccanici Artigiani.**

Ai sensi dell'art. 44, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. Inoltre, sempre in base alle previsioni contenute nell'art. 44, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, la stessa contrattazione collettiva stabilisce, in ragione del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Da quanto sopra consegue che se un'azienda, durante lo svolgimento di un rapporto di apprendistato, si trova a mutare sostanzialmente le proprie caratteristiche soggettive, perdendo i requisiti tipici delle aziende artigiane, inquadrandosi in azienda industriale (ai fini previdenziali, assicurativi e, inevitabilmente, contrattuali collettivi), anche i rapporti di apprendistato professionalizzante in essere al momento della trasformazione da azienda artigiana ad azienda industriale dovranno essere adattati al nuovo assetto regolatorio dell'azienda, sia con riguardo ai profili retributivi, che a quelli formativi e, non ultimo, agli aspetti riguardanti la durata che può essere quinquennale esclusivamente nel caso di profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento, profili che l'azienda industriale evidentemente non sembra poter possedere.

#### **Quesito n. 32 del 31 marzo 2016 - Dimissioni online 12.03.2016.**

A partire dal 12 marzo 2016 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere effettuate in modalità esclusivamente telematiche, tramite una procedura online accessibile dal sito Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il Decreto Ministeriale 15 dicembre 2015, in base alla previsione contenuta nel Decreto Legislativo n. 151/2015, definisce le suddette modalità e individua il modulo delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la loro revoca, gli standard, le regole tecniche per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro.

Come chiarito dalle FAQ ministeriali: *“La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all’ultimo giorno di lavoro”* (FAQ n. 18 - <http://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/FAQ/Pagine/Dimissioni.aspx>).

#### **Quesito n. 33 del 31 marzo 2016 - Assunzioni congiunte in Agricoltura e Libro Unico del Lavoro.**

Il Decreto Ministeriale 27 marzo 2014, attuando la disposizione legislativa (specificamente dell’art. 31, comma 3–*quater*, D.Lgs. n. 276/2003), ha consentito le assunzioni congiunte nel settore dell’agricoltura, mentre il D.D. 28 novembre 2014, n. 85, ha introdotto il modello “*UNILAVCong*” permettendo di procedere operativamente alle comunicazioni relative alle assunzioni congiunte. In particolare l’art. 2 del D.M. 27 marzo 2014 stabilisce la titolarità dell’obbligo di effettuare le comunicazioni obbligatorie relative ad assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro instaurati con i lavoratori assunti congiuntamente: le comunicazioni relative ai lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa sono effettuate dall’impresa capogruppo; le comunicazioni relative ai lavoratori assunti congiuntamente da imprese riconducibili allo stesso proprietario sono effettuate dallo stesso proprietario; le comunicazioni relative ai lavoratori assunti congiuntamente da imprese riconducibili a soggetti legati tra loro da vincolo di parentela o di affinità entro il terzo grado e da imprese legate tra loro da un contratto di rete sono effettuate dal soggetto appositamente individuato. La Lettera Circolare del Ministero del Lavoro n. 7671 del 6 maggio 2015 ha precisato (in prospettiva di semplificazione) che i soggetti individuati dall’art. 2 del DM 27 marzo 2014 per l’effettuazione della comunicazione dell’assunzione congiunta debbano provvedere agli *“ulteriori adempimenti connessi alla gestione dei rapporti di lavoro”*, ciò significa che nel caso di lavoratori assunti congiuntamente da gruppi di impresa l’impresa capogruppo effettuerà tutte le comunicazioni previste con “*UNILAVCong*” e procederà a sviluppare il Libro Unico del Lavoro (curandone le scritturazioni), ad elaborare i prospetti paga, ad inviare i modelli UniEmens.

#### **Quesito n. 34 del 31 marzo 2016 - Cessione di apprendistato ex art. 1406 c.c.**

In caso di cessione del contratto di apprendistato, ai sensi dell’art. 1406 c.c., con passaggio del dipendente apprendista dal datore di lavoro cedente al cessionario, la gestione normativa, retributiva e contributiva, con i relativi trattamenti incentivanti già riconosciuti al cedente, viene trasferita al subentrante per il periodo residuo di durata dell’apprendistato, trattandosi della mera modificazione soggettiva del rapporto di lavoro. D’altro canto, se il cedente fruiva di sgravi per apprendistato connessi a condizioni soggettive proprie dell’impresa (ad esempio in ragione dei requisiti dimensionali), questi non potranno transitare automaticamente in capo al cessionario. Inoltre il piano formativo individuale dell’apprendista dovrà essere necessariamente adattato alla nuova realtà d’impresa del cessionario.