



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MACERATA

RACCOLTA DELLE RISPOSTE A QUESITO

ANNO 2011
(aprile-giugno)



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI MACERATA

*La Direzione Provinciale del Lavoro di Macerata offre ai propri utenti la raccolta delle risposte a quesito fornite nel **II trimestre dell'anno 2011 (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, nello spirito della Direttiva del Ministro del Lavoro in materia di servizi ispettivi e attività di vigilanza del 18 settembre 2008 e nei limiti già sanciti dalla Circolare n. 49 del 23 dicembre 2004 in materia di attività informativa del Ministero del Lavoro ed esercizio del diritto di interpello. 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 Provinciale del Lavoro di Macerata e, comunque, fino a contrario o diverso avviso del Ministero del Lavoro".*

IL DIRETTORE
Dott. Pierluigi RAUSEI

* * *

La presente raccolta è stata elaborata e predisposta a cura dell'*Ufficio Relazioni con il Pubblico* (Responsabile **sig.ra Marina BALDASSARRI**).

Le risposte ai Quesiti sono state curate dal Direttore con l'ausilio di alcuni funzionari coinvolti a seconda delle materie di specifica competenza: **dott.ssa Stefania CIFERRI, dott.ssa Cinzia FRATICELLI e Decio ANTOLINI**.

INDICE

Quesito n. 38 del 12 aprile 2011 - Sospensione attività impresa artigiana e LUL

Quesito n. 39 del 12 aprile 2011 - Lavoro notturno lavoratore domestico

Quesito n. 40 del 1° aprile 2011 - Durata massima della collaborazione coordinata e continuativa occasionale (cd. "mini-co.co.co.")

Quesito n. 41 del 1° aprile 2011 - Inquadramento previdenziale socio di S.r.l. artigiana

Quesito n. 42 del 12 aprile 2011 - Inquadramento lavoratore dipendente di 26 anni di età

Quesito n. 43 del 12 aprile 2011 - Compilazione moduli controllo assenze conducente

Quesito n. 44 del 13 aprile 2011 - Retribuzione ed emolumenti per attività extra orario lavorativo

Quesito n. 45 de 13 aprile 2011 - Part-time in edilizia

Quesito n. 46 del 13 aprile 2011 - Lavoro dei genitori in società di persone dei figli

Quesito n. 47 del 13 aprile 2011 - Risposta ad interpello n. 16/2011: chiarimenti sui profili sanzionatori

Quesito n. 48 del 13 aprile 2011 - Trasferimento dipendenti di studi professionali

Quesito n. 49 del 9 maggio 2011 - Contratti di vendita su pianta e lavoro accessorio

Quesito n. 50 del 19 aprile 2011 - Lavoro occasionale accessorio: obblighi in materia di sicurezza sul lavoro

Quesito n. 51 del 17 maggio 2011 - Detassazione

Quesito n. 52 del 17 maggio 2011 - Lavoro festivo del lavoratore a tempo parziale

Quesito n. 53 del 17 maggio 2011 - Lavoratore a tempo parziale: ferie e festività

Quesito n. 54 dell'11 maggio 2011 - Astensione dal lavoro per maternità fino al VII mese successivo al parto

Quesito n. 55 del 17 maggio 2011 - DURC

Quesito n. 56 del 18 maggio 2011 - Lavoratori impiegati nell'appalto

Quesito n. 57 del 23 maggio 2011 - Conciliazione monocratica dopo verbale di accertamento

Quesito n. 58 del 23 maggio 2011 - Conciliazione giudiziale e procedimento ispettivo e sanzionatorio

Quesito n. 59 del 30 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio nel settore cooperativo

Quesito n. 60 del 3 giugno 2011 – Notifica preliminare - art. 90, comma 9, lett. c), del D.Lgs. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009

Quesito n. 61 del 20 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio nel settore cooperativo della piccola pesca

Quesito n. 62 del 19 maggio 2011 - Fruizione dei benefici contributivi del contratto di apprendistato da parte di aziende con procedure esecutive per omissioni contributive

Quesito n. 63 del 7 giugno 2011 - Valore dei contributi figurativi in mobilità

Quesito n. 64 del 27 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio per attività connesse al normale ciclo produttivo per l'attività produttiva vera e propria

Quesito n. 65 del 20 giugno 2011 - Trasferimento di azienda e applicazione CCNL

Quesito n. 66 del 30 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio

Quesito n. 67 dell'8 giugno 2011- Lavori usuranti

Quesito n. 68 dell'8 giugno 2011 - Tutor aziendale per l'apprendistato professionalizzante

Quesito n. 69 dell'8 giugno 2011 - CCNL applicabile per l'apprendistato professionalizzante

Quesito n. 70 del 15 giugno 2011 - Detassazione

Quesito n. 71 del 6 giugno 2011 - Interpretazione art. 3, co. 5, DPR n. 333/2000

Quesito n. 72 dell'8 giugno 2011 - Interpretazione art. 3, co. 5, DPR n. 333/2000

Quesito n. 73 del 15 giugno 2011 - Apprendistato professionalizzante. Ambiti di attività ispettiva. Formazione interna aziendale

Quesito n. 74 del 24 giugno 2011 - Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 49 d.lgs. n. 150/2009

Quesito n. 75 del 24 giugno 2011 - Comunicazione obbligatoria per collaboratore in partita IVA

Quesito n. 76 del 20 giugno 2011 - Contratto collettivo applicabile

Quesito n. 77 del 20 giugno 2011 - Imprese di pulizia e obblighi di assunzione ex legge n. 68/1999

Quesito n. 78 del 20 giugno 2011 - Obblighi del Coordinatore per l'esecuzione dei lavori

Quesito n. 79 del 20 giugno 2011 - Impedimento all'accesso al cantiere

Quesito n. 80 del 24 giugno 2011 - Compatibilità fra lavoro dipendente e attività professionale

Quesito n. 81 del 28 giugno 2011 - Procedura per il riconoscimento del valore retributivo dei contributi figurativi in mobilità

Quesito n. 82 del 30 giugno 2011 - Affidamento servizio pubblico. Giustificazioni O.E. sulla congruenza del prezzo offerto

Quesito n. 83 del 28 giugno 2011- Sanzioni pecuniarie amministrative per società a responsabilità limitata

Quesito n. 84 del 30 giugno 2011 - Apprendistato professionalizzante e tutor

Quesito n. 85 del 30 giugno 2011 - Tirocinio formativo e di orientamento

Quesito n. 38 del 12 aprile 2011 - Sospensione attività impresa artigiana e LUL

Nel caso rappresentato di una ditta individuale artigiana che sospende l'attività per problemi di salute del titolare, la Camera di Commercio procede alla sospensione dell'attività artigiana a seguito del certificato medico comprovante la malattia. L'attività, peraltro, può essere sospesa soltanto per un periodo di tempo ben definito.

Ove poi, come segnalato, la ditta vanti l'occupazione di una lavoratrice dipendente per la quale sussiste già al momento della sospensione un provvedimento della scrivente Direzione provinciale del lavoro per astensione anticipata per maternità, l'INPS può procedere al pagamento diretto della indennità di maternità su richiesta della lavoratrice, ma l'azienda artigiana che ha sospeso l'attività non può esonerarsi dalla elaborazione del Libro Unico del Lavoro per quanto attiene agli istituti retributivi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, come, ad esempio, per quanto attiene al TFR, festività obbligatorie ed erogazione della integrazione contrattuale per l'indennità di maternità (trattandosi di sospensione obbligatoria anticipata per maternità).

Quesito n. 39 del 12 aprile 2011 - Lavoro notturno lavoratore domestico

L'art. 12, comma 1, del Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico del 13 febbraio 2007, stabilisce espressamente che: *“al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna, sarà corrisposta la retribuzione prevista dalla Tabella E (...), qualora la durata della presenza stessa sia interamente ricompresa tra le ore 21.00 e le ore 8.00, fermo restando l'obbligo di consentire al lavoratore il completo riposo notturno in un alloggio idoneo”*.

Ciò significa che al personale assunto esclusivamente per garantire la presenza notturna è corrisposta una specifica retribuzione, ma ciò non influisce sulle previsioni in materia di durata massima dell'orario di lavoro settimanale, che rimane disciplinata dal successivo art. 15, comma 1, del medesimo CCNL, il quale prevede che *“la durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti (...) con un massimo di 10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi; 8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi”*.

Quesito n. 40 del 1° aprile 2011 - Durata massima della collaborazione coordinata e continuativa occasionale (cd. “mini-co.co.co.”)

L'art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 fa riferimento all'anno solare (*“rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro”*), ne deriva, dunque, che il calcolo del periodo assunto a parametro deve effettuarsi considerando 12 mesi dal momento della conclusione del contratto di collaborazione occasionale.

Ai sensi della disposizione citata, pertanto, il rapporto di lavoro occasionale (cd. “mini-co.co.co.” o anche “collaborazione minima”) non potrà avere una durata superiore a trenta giorni, da calcolare complessivamente nell'arco di un intero anno solare, vale a dire considerando dodici mesi a far data dalla stipula del contratto. Sembra, quindi, rilevare il numero delle giornate di effettiva prestazione lavorativa e non già, meramente, la durata del contratto/rapporto in sé (cfr. Circolare Inps n. 9 del 22 gennaio 2004).

Quesito n. 41 del 1° aprile 2011 - Inquadramento previdenziale socio di S.r.l. artigiana

Secondo quanto previsto dalla Circolare Inps n. 140 del 16 luglio 2001, per l'iscrizione dei singoli soci di una s.r.l. artigiana nella relativa Gestione previdenziale e, quindi, per l'insorgenza dell'obbligo assicurativo è necessario che gli stessi esercitino la propria attività con carattere di professionalità, *“svolgendo in misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo inteso nel suo complesso, quale insieme unitario di fasi organizzate, dirette e gestite dai soci stessi”*.

Per l'Inps possono considerarsi estrinsecazioni del processo produttivo, fra l'altro, la trasformazione e l'utilizzo di materie prime e semilavorati, l'approvvigionamento, l'acquisizione di commesse, la direzione

commerciale, i rapporti con il mercato, le attività di commercializzazione, la conduzione di macchinari, impianti e sistemi, le analisi di fattibilità, la progettazione, l'ideazione, ecc.

Sempre secondo le indicazioni dell'Istituto previdenziale, il requisito della manualità deve essere valutato in relazione alla natura dell'attività svolta e può esplicarsi in senso materiale e tradizionale, ma anche come partecipazione tecnica ed operativa.

Quesito n. 42 del 12 aprile 2011 - Inquadramento lavoratore dipendente di 26 anni di età

Per la regolare occupazione quale lavoratore subordinato di una giovane di 26 anni di età nell'ambito delle prestazioni da rendere in un esercizio commerciale (vendita al dettaglio di gioielli e profumi), sussistendone tutti i requisiti di legge, appare conveniente ad entrambe le parti del rapporto di lavoro l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante (art. 49, d.lgs. n. 276/2003). Ove però, come rappresentato, l'attività si palesi come discontinua ed occasionale, si potrà fare ricorso ad una assunzione con contratto di lavoro intermittente per causali temporali od anche oggettive (art. 34, d.lgs. n. 276/2003).

In particolare, l'attività commerciale di vendita al dettaglio descritta può avvalersi delle prestazioni di lavoratori "a chiamata" per **causale oggettiva** ai sensi dell'art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, senza vincolo di rispettare le limitazioni soggettive o temporali introdotte in base alle altre causali. In attuazione di tale disposto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del medesimo decreto, stante la perdurante assenza dei contratti collettivi che recepissero l'istituto, il Ministero del Lavoro è intervenuto a individuare in via provvisoria i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente. Il D.M. 23 ottobre 2004 ha rinviato, a questo proposito, alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923. La Circolare ministeriale n. 4/2005 ha inoltre chiarito che *"le attività ivi indicate devono essere considerate come **parametro di riferimento** oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i **requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa** oggetto del contratto di lavoro intermittente"*. Pertanto, è consentita una interpretazione estensiva delle medesime categorie di attività in cui è possibile impiegare lavoratori a chiamata anche per quanto attiene al punto n. 14 del R.D. n. 2657/1923 che consente l'utilizzo di contratti di lavoro intermittente per le prestazioni di *"commessi di negozi nelle città con meno di cinquantamila abitanti"*. Alla luce di quanto sopra, ai fini dell'applicabilità del lavoro intermittente per l'assunzione di un dipendente con qualifica di commesso di negozio non discriminerà né la specifica dimensione del Comune sede dell'attività commerciale, né l'esistenza di un'apposita ordinanza del Prefetto o di altre autorità pubbliche.

Quesito n. 43 del 12 aprile 2011 - Compilazione moduli controllo assenze conducente

La Decisione della Commissione 2009/959/UE del 14 dicembre 2009, modificando l'art. 11 della direttiva 2006/22/CE, ha introdotto un nuovo modulo di attestazione del conducente che giustifichi sufficientemente eventuali mancanze di registrazioni tachigrafiche nei casi previsti ed indicati analiticamente dal punto 14 al punto 19 del modulo stesso. Tali casi comprendono in sostanza tutte le situazioni in cui non è possibile, obiettivamente e tecnicamente, registrare con l'apparecchio di controllo (tachigrafo analogico o digitale) le attività intraprese dal conducente. Ciò sta a significare che in situazioni del genere è d'obbligo, per il responsabile dell'azienda, prima dell'inizio del viaggio, consegnare al conducente, debitamente compilato e firmato, il modulo in questione in modo che egli possa documentare, in particolare agli Agenti della Polizia Stradale, eventuali altre attività a cui è stato adibito e non risultanti dai fogli di registrazione mancanti nel periodo di comportamento (28 giorni precedenti).

Ora, per rispondere al quesito in oggetto, si sottolinea che, stante la chiarezza delle disposizioni dettate dalla normativa, non sembrerebbe ricompresa la necessità di compilazione del modello per una giornata lavorativa in cui l'autista o conducente di un automezzo rientrante nei Reg.ti CE n. 3821/1985 e n. 561/2006 abbia guidato solamente per alcune ore ed essere poi adibito per il restante periodo di lavoro

giornaliero ad altre mansioni. Infatti, nella circostanza, a richiesta, potrà essere presentato un regolare disco cronotachigrafo da cui risulta una **attività di guida giornaliera seppure parziale**, ma con l'indicazione dell'ora e della data di inizio e fine viaggio, **della località di partenza e di arrivo**, dei Km. di partenza e di arrivo ed il totale di quelli percorsi.

Tuttavia, a prescindere dall'analisi appena esposta sull'argomento ed in considerazione dei molteplici casi portati a conoscenza di questa Direzione, fra l'altro rappresentati più volte ed affrontati direttamente dagli stessi conducenti/autisti durante i controlli avvenuti su strada, che forse per motivi interpretativi hanno determinato l'emissione di verbali di contestazione da parte degli Agenti della Polizia Stradale, diverse aziende della provincia di Macerata hanno optato per la compilazione del modulo in questione anche per frazioni di tempo giornaliero in cui l'autista è stato impegnato, oltre che nella guida, anche in attività diverse. Quindi, doppia documentazione (nella stessa giornata disco cronotachigrafico + modulo) da poter esibire, comportando però un notevole appesantimento burocratico nella gestione amministrativa dell'impresa.

In occasione, comunque, di eventuali controlli in azienda, gli Ispettori del Lavoro di questa Direzione Provinciale del Lavoro applicheranno quanto concordato **nel Protocollo di intesa** sottoscritto in data 23 dicembre 2010, in particolare quanto indicato ai punti 1.1. e 1.2. relativi all'argomento trattato.

Si informa infine, per opportuna conoscenza, che per le operazioni di trasporto condotte in ambito nazionale e **soltanto per i casi** di assenza del conducente per "*cassa integrazione – sciopero o serrate*" è data facoltà alle imprese di non compilare il modulo sopraindicato, a condizioni che la prova documentale di tali circostanze (fornita dal datore di lavoro relativa al periodo di interruzione o di cassa integrazione, ovvero la corrispondente documentazione rilasciata da enti previdenziali) sia tenuta a bordo del veicolo ed esibita ad ogni eventuale controllo.

Quesito n. 44 del 13 aprile 2011 - Retribuzione ed emolumenti per attività extra orario lavorativo

Dal punto di vista del datore di lavoro è retribuzione l'insieme di quanto erogato al lavoratore in relazione agli obblighi che gli derivano dal rapporto di lavoro, sia a compenso delle effettive prestazioni lavorative, sia a fronte di assenze durante le quali sono previste forme retributive a carico dell'azienda, sia la retribuzione da corrispondere ad ogni periodo di paga, sia quella da corrispondere con una cadenza diversa o, addirittura, in modo occasionale, sia di quella differita al momento della chiusura del rapporto. La retribuzione che viene corrisposta a copertura diretta delle prestazioni lavorative è, con tutta evidenza, la parte essenziale dei compensi che spettano al lavoratore. Rientrano fra questi compensi tutte le somme che il datore di lavoro corrisponde, a suo carico, al lavoratore in stretta relazione all'opera lavorativa di questi, comprese le voci eventualmente non commisurate al tempo lavorato ma ad altri parametri, come ad esempio con riferimento a specifiche provvigioni, indipendentemente dal fatto che i compensi vengano conteggiati e corrisposti ad ogni periodo di paga oppure in un momento successivo o anche con una cadenza diversa dai singoli periodi di paga.

Ciò premesso, nel caso rappresentato, quanto corrisposto dall'azienda a taluno dei propri dipendenti somme a titolo di provvigione per la segnalazione di nuovi clienti destinatari della ordinaria attività aziendale di vendita e manutenzione di macchinari per calzature, deve ritenersi rientrante nel concetto di retribuzione, anche ai fini previdenziali e fiscali, ove manchi una apposita e specifica pattuizione fra le parti utile a distinguere la fonte della prestazione lavorativa svolta a titolo di provvigione rispetto alla ordinaria attività lavorativa svolta dal dipendente nel medesimo ambito di mansioni.

Per enucleare una distinta fonte di valorizzazione della prestazione, occorre, in definitiva, che sussistano i requisiti minimi che già il Ministero del Lavoro riconosceva per la contestuale coesistenza di un rapporto di lavoro subordinato e di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, in attuazione di quanto previsto dalla Circolare n. 17 del 14 giugno 2006, per la sussistenza di due distinti rapporti di lavoro.

Quesito n. 45 de 13 aprile 2011 - Part-time in edilizia

Con risposta ad interpello n. 8 del 3 marzo 2011 il Ministero del Lavoro è intervenuto per contrastare l'utilizzo fraudolento e distorto del part-time nel settore edile, a garanzia di una concorrenza leale e del rispetto integrale della contrattazione collettiva. Assumendo a specifico riferimento l'art. 78 del Ccnl Edilizia industria del 18 giugno 2008 che consente all'impresa edile di assumere operaia tempo parziale nel limite massimo del 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, riconoscendo comunque la possibilità di impiegare almeno un operaio part-time se non si eccede il limite del 30% degli operai occupati a tempo pieno, ha sancito la natura "normativa" e non soltanto "obbligatoria" di tale clausola "di contingentamento" così come affidata dalla legge (art. 1, comma 3, del d.lgs. n. 61/2000) alle parti sociali che la attuano nella contrattazione collettiva.

Ciò premesso, pertanto, non pare possibile assumere il lavoratore part-time alle condizioni segnalate da parte dell'impresa edile.

Quesito n. 46 del 13 aprile 2011 - Lavoro dei genitori in società di persone dei figli

Nel caso di una azienda commerciale in forma di società di persone costituita dai figli, i rispettivi genitori ben possono svolgere attività lavorativa nei locali della ditta, ma soltanto a condizione che siano rispettate le disposizioni che ne prevedono l'inquadramento assicurativo (ai fini Inail) e previdenziale (ai fini Inps), in un rapporto di lavoro autonomo (in collaborazione coordinata e continuativa trattandosi di pensionati o anche in associazione in partecipazione) ovvero di tipo subordinato (ad esempio, con contratto di lavoro intermittente, stante l'entità rappresentata dell'attività lavorativa) o ancora (sussistendone i requisiti) nelle forme del lavoro occasionale accessorio (mediante "voucher" o buoni lavoro), posto che le prestazioni lavorative rese dai genitori nell'ambito della società di persone dei figli non possono identificare una collaborazione familiare, almeno fintantoché l'impresa stessa non risulti formalmente costituita come impresa familiare.

Quesito n. 47 del 13 aprile 2011 - Risposta ad interpello n. 16/2011: chiarimenti sui profili sanzionatori

La risposta ad interpello n. 16/2011 dell'8 marzo 2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, (*"mancato godimento/pagamento dei permessi per riduzione di orario e per ex festività alle scadenze collettivamente stabilite – obbligazione contributiva e regime sanzionatorio"*), nel confermare nuovamente (cfr. le precedenti note ministeriali n. 8489 del 27 giugno 2007 e n. 18372 del 30 novembre 2009) la natura contrattuale dei permessi per Riduzione di Orario di Lavoro (di seguito ROL), esclude l'applicazione di qualsiasi sanzione pecuniaria amministrativa per errate od omesse registrazioni sul Libro Unico del Lavoro (di seguito LUL).

Con riferimento, invece, all'insorgenza dell'obbligazione contributiva in caso di mancato godimento dei ROL o del mancato pagamento dell'indennità sostitutiva alle scadenze stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, è stato evidenziato come tale obbligazione deve essere individuata in relazione al termine ultimo di godimento dei permessi contrattualmente fissato. Conseguenza unica di tale affermazione ministeriale, peraltro, è l'esigenza di un tempestivo adempimento dell'obbligo contributivo, che non può subire alcuno slittamento temporale, con relativo versamento dei contributi dovuti, da effettuarsi entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui si colloca il termine ultimo di godimento dei ROL.

Nella risposta ad interpello considerata, dunque, non vi è alcuna previsione di obbligatoria registrazione sul LUL della valorizzazione previdenziale dei ROL scaduti e non goduti. L'unica annotazione obbligatoria sul LUL, riconducibile alla obbligazione contributiva riferita ai ROL, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del decreto-legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, è quella relativa alla trattenuta contributiva effettuata al dipendente al momento della corresponsione delle somme.

Pertanto, se il datore di lavoro decide di assolvere al solo obbligo contributivo, non è applicabile alcuna trattenuta al dipendente, mancando la erogazione della somma corrispondente che, infatti, non troverà valorizzazione nel LUL. Appare, in effetti, corretto, anche nei confronti del dipendente, versare tutti

i contributi alla scadenza riconosciuta dalla risposta ad interpello n. 16/2011, direttamente mediante il mod. F24, comunicando gli imponibili con la procedura di flusso UniEmens, provvedendo alla trattenuta a carico del dipendente solo in occasione della successiva ed effettiva monetizzazione dei ROL.

Non vi sono, nelle indicazioni ministeriali, previsioni di specifici obblighi di registrazione nel LUL di valori di natura previdenziale da far necessariamente transitare nel libro obbligatorio alla scadenza contrattualmente stabilita che viene assunta a riferimento soltanto per gli indispensabili versamenti contributivi.

Restano ferme, bene inteso, le sanzioni civili previdenziali in caso di tardivo od omesso versamento dei contributi dovuti per la mancata fruizione o per la omessa valorizzazione monetaria dei ROL, mentre nessuna sanzione pecuniaria amministrativa potrà essere irrogata per omessa o tardiva registrazione sul LUL che recherà l'annotazione della avvenuta fruizione dei permessi ovvero della corrisposta indennità sostitutiva nel mese che le parti avranno concordemente pattuito.

Quesito n. 48 del 13 aprile 2011 - Trasferimento dipendenti di studi professionali

Nel caso di avvenuto trasferimento dei dipendenti di due studi professionali associati in un nuovo unico studio nel modello di comunicazione obbligatoria *VARDATORI* andrà indicata la denominazione del nuovo studio professionale unitario nel quale sono confluiti come dipendenti i lavoratori già assunti singolarmente da ciascun professionista, con specificazione della voce "cessione di contratto" utilizzando il quadro "trasferimenti" che, in assenza di altra specifica causale, deve essere presa a riferimento per fattispecie analoghe (cfr. *"Modelli e Regole – Aprile 2011"*, di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Direttoriale n. 1546 del 16 marzo 2011).

Quesito n. 49 del 9 maggio 2011 - Contratti di vendita su pianta e lavoro accessorio

In data 19 ottobre 2010 il *Comitato provinciale sull'agricoltura* così come istituito presso la scrivente Direzione Provinciale del Lavoro (ai sensi dell'art. 5 del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 13 ottobre 2010, ha adottato, fra l'altro, le linee guida in materia di contratto di vendita in campo o su pianta, anche nella variante Privato/Impresa, sulla scorta, anzitutto, della riconosciuta esigenza di monitorare il fenomeno al fine di contrastarne l'abuso e "scovare" il lavoro sommerso (www.lavoro.gov.it/Lavoro/DPL/MC/news/20101022_Dpl_Macerata.htm).

Ciò premesso in ipotesi di un contratto di vendita di uva su pianta stipulato tra venditore pensionato A (privato) e acquirente B (impresa), l'acquirente B imprenditore, dopo aver sottoscritto il contratto per raccogliere l'uva sul vigneto di A venditore pensionato, non troverà alcun ostacolo nel richiedere le prestazioni lavorative occasionali accessorie dello stesso A per la raccolta dell'uva oggetto del contratto, purché siano rispettate tutte le condizioni normative e operative previste per tale forma di lavoro occasionale.

Alla medesima stregua della generalità dei datori di lavoro, infatti, B potrà fare ricorso al lavoro occasionale accessorio (con i "buoni lavoro" o *voucher*) disciplinato dagli artt. 70 e ss. del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

Quanto ai profili procedurali, l'INPS, con apposite circolari (fra le più recenti n. 17 del 3 febbraio 2010), ha dettato le specifiche istruzioni operative, rispetto alle quali va sottolineato, in particolare, che il prestatore di attività lavorativa di natura occasionale accessoria può percepire compensi lordi fino a 6.660 euro (5.000 euro netti, esenti da ogni imposizione fiscale), nel corso di ciascun anno solare, da parte di ogni singolo committente, e che di fondamentale importanza è la comunicazione che il committente deve effettuare, prima dell'inizio della prestazione, all'INAIL (valida anche per l'INPS), concernente i dati riferiti all'attività lavorativa affidata al prestatore (luogo e periodo della prestazione), nonché i dati anagrafici di entrambi, fatto salvo l'obbligo di comunicare le eventuali variazioni sopravvenute relativamente al periodo di lavoro effettivo.

Quesito n. 50 del 19 aprile 2011 - Lavoro occasionale accessorio: obblighi in materia di sicurezza sul lavoro

Ai sensi dell'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (cd. TUSIC), nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio, ai sensi dell'art. 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni e integrazioni, si applicano le disposizioni generali e speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute *“con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili”*.

Ne consegue che gli obblighi previsti dal TUSIC in capo ai committenti/datori di lavoro devono interessare anche tale categoria di lavoratori sia con riferimento alla valutazione dei rischi, sia per quanto attiene alle disposizioni in materia di informazione, formazione e addestramento, come pure per la sorveglianza sanitaria con idoneità alla mansione quando prevista, nonché per quanto attiene alla fornitura e all'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.

D'altra parte, poiché non trattasi di lavoro subordinato, laddove il lavoratore disponga e faccia uso, per lo svolgimento del lavoro occasionale (consistente, ad esempio, in piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti), di attrezzature di sua esclusiva proprietà o comunque nella sua piena disponibilità, lo stesso dovrà attestare e dichiarare al committente/datore di lavoro che le stesse sono a tutti gli effetti di legge corrispondenti alle vigenti previsioni normative in materia di sicurezza sul lavoro e di essere perfettamente informato, formato e addestrato sul corretto utilizzo delle attrezzature, anche con riferimento ai dispositivi di protezione di cui deve essere in possesso.

Quesito n. 51 del 17 maggio 2011 - Detassazione

Il 15 marzo 2011 presso la scrivente Direzione sono stati siglati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori (CGIL, CISL, UIL e UGL), da Confindustria e dalle Centrali cooperative (AGCI, CONFCOOPERATIVE e LEGACOOOP) gli accordi territoriali quadro in materia di detassazione con imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività.

L'ambito di applicazione della detassazione è esclusivamente quello delineato negli Accordi territoriali o aziendali sottoscritti, come già chiarito dalla Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2011, senza nessuna possibile estensione individuale o aziendale.

Peraltro, si rammenta anche quanto sancito dalla più recente Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 19/E del 10 maggio 2011, in base alla quale la detassazione potrà essere applicata soltanto per gli emolumenti erogati successivamente alla data di sottoscrizione degli accordi collettivi.

Quesito n. 52 del 17 maggio 2011 - Lavoro festivo del lavoratore a tempo parziale

Con riferimento al lavoratore a tempo parziale, in regime di *part-time* verticale, laddove, come nel caso rappresentato, la prestazione lavorativa venga svolta in giorno considerato festivo, spetta la relativa retribuzione con le maggiorazioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Quesito n. 53 del 17 maggio 2011 - Lavoratore a tempo parziale: ferie e festività

Con riferimento al lavoratore a tempo parziale, in regime di *part-time* verticale, il dipendente gode del numero di giorni di ferie determinati in proporzione alla effettiva durata della prestazione lavorativa, la cui retribuzione deve essere in ogni caso riproporzionata in relazione alla ridotta entità della prestazione lavorativa, ferma restando l'applicazione integrale del trattamento economico della festività, per cui per i giorni considerati festivi dalla legge il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al *part-timer* verticale la relativa retribuzione. Quanto detto, ovviamente, anche con riguardo alla mensilità di “dicembre 2010” per quanto attiene ai giorni 25 e 26.

Quesito n. 54 dell'11 maggio 2011 - Astensione dal lavoro per maternità fino al VII mese successivo al parto

La vigente normativa in materia di congedo di maternità prevede che il divieto di adibire al lavoro le donne negli ultimi due mesi di gravidanza e nel periodo immediatamente successivo al parto sia esteso fino al settimo mese dalla nascita del bambino qualora la lavoratrice sia occupata in lavori pericolosi, faticosi ed insalubri e non vi siano altre mansioni compatibili cui adibirla, secondo quanto espressamente sancito e disposto dal D.Lgs. n. 151/2001.

La competenza a valutare la sussistenza delle condizioni lavorative che richiedono l'estensione dell'interdizione dal lavoro fino al settimo mese è posta in capo alla Direzione Provinciale del Lavoro della provincia nel cui territorio ricade la sede di lavoro nella quale risulta inserita la dipendente in maternità.

Pertanto l'interessata, prima della scadenza del periodo di astensione obbligatoria, dovrà presentare apposita istanza di prolungamento della interdizione dal lavoro allegando il certificato di nascita del bambino.

Da parte sua, il datore di lavoro dovrà provvedere a comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente una dichiarazione da cui risulti l'attività lavorativa alla quale è normalmente adibita la dipendente interessata, nonché i rischi ai quali la stessa è conseguentemente esposta e la sussistenza o meno della possibilità di occupare la lavoratrice in altre mansioni compatibili, esplicitandone le motivazioni.

Si allegano alla presente, per completezza, sia il modulo da utilizzarsi per la richiesta della lavoratrice interessata, sia quello che potrà essere fornito al datore di lavoro per le comunicazioni di propria esclusiva spettanza.

Quesito n. 55 del 17 maggio 2011 - DURC

Se gli Enti preposti al rilascio del *Documento unico di regolarità contributiva* (DURC) rilevano, nel corso della procedura e delle attività istruttorie, una carenza dei requisiti di regolarità risultanti di ostacolo al rilascio del documento, essi sono tenuti a permettere all'interessato di intervenire nel procedimento amministrativo al fine di poter sanare la propria posizione irregolare (ex art. 7, comma 3, D.M. 24 ottobre 2007). Il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 5 del 30 gennaio 2008 ha sottolineato come in tal caso si attivi un meccanismo simile a quello previsto dall'art. 10-bis della legge n. 241/1990 (cosiddetto "preavviso di accertamento negativo").

Allo scopo di cui sopra gli Istituti sono tenuti a formalizzare, nei confronti del datore di lavoro, uno specifico ed apposito invito a regolarizzare la non conformità riscontrata entro 15 giorni (con corrispondente sospensione del termine di 30 giorni per il rilascio del DURC, ex art. 6, comma 3, D.M. 24 ottobre 2007).

Il Ministero del Lavoro, nella Circolare n. 34 del 15 dicembre 2008 ha chiarito ulteriormente che *"i 15 giorni concessi dal citato art. 7, entro i quali il datore di lavoro ha la possibilità di regolarizzare la propria posizione contributiva, decorrono necessariamente dalla "notifica" della relativa inadempienza contributiva accertata (per quanto riguarda l'INPS, pertanto, dalla notifica delle note di addebito concernenti le agevolazioni contributive fruite indebitamente). Una volta effettuata la notifica, decorreranno pertanto i 15 giorni concessi dal D.M. 24 ottobre 2007 per la regolarizzazione, superati i quali l'Istituto potrà ritenere irregolare l'azienda e procedere al recupero delle somme indebitamente trattenute dal datore di lavoro, anche in caso di regolarizzazione oltre il citato termine"*.

Alla luce di quanto sopra può ritenersi che la tempestiva presentazione, da parte del datore di lavoro invitato a regolarizzare, di apposita istanza di rateazione del debito previdenziale, riscontrato durante la procedura istruttoria per il rilascio del DURC, non sia idonea ad interrompere il decorso dei 15 giorni di tempo per la regolarizzazione, ma debba essere valutata dall'Istituto, chiamato ad esprimersi sull'istanza medesima, quale condizione non ostativa al rilascio del documento ex art. 5, comma 2, lett. a), D.M. 24 ottobre 2007.

Quesito n. 56 del 18 maggio 2011 - Lavoratori impiegati nell'appalto

Il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 5 dell'11 febbraio 2011 sottolinea l'obbligo generalizzato al rispetto *"degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*, che indubitabilmente si volge a favorire una *"applicazione delle tariffe minime retributive previste dalla contrattazione collettiva"* e, per quanto qui di interesse, il rispetto integrale e pieno delle norme contrattuali relative al personale nei casi di cambio di appalto.

D'altro canto, la legittimità della clausola sociale che impone all'appaltatore subentrante di rilevare tutto il personale già addetto al servizio alle dipendenze dell'appaltatore uscente, va intesa in coerenza con il principio, comunitario e costituzionale, della libertà di iniziativa economica e con il quadro normativo di riferimento, vale a dire, nel caso di specie, mediante una attuazione coerente con la disciplina recata dal contratto collettivo di categoria che va individuata nell'art. 4 del Ccnl 24 ottobre 1997, come modificato dal successivo Ccnl del 25 maggio 2001.

Sulla base di ciò deve rilevarsi che la clausola sociale volta ad ottenere sufficiente garanzia di mantenimento degli *standard* di capacità tecnica, di qualità e di efficienza di risultato del servizio reso in appalto, da raggiungersi anche con l'obbligo aggiuntivo di assumere alle proprie dipendenze il personale adibito alla gestione del servizio dalla ditta uscente, non appare in alcun caso limitativa a condizione che se ne dia una corretta interpretazione nel senso di consentire alla ditta subentrante di armonizzare le eventualmente mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a strumenti di flessibilità come il lavoro a tempo parziale o la riduzione di orario di lavoro.

In questo contesto laddove la ditta uscente abbia inquadrato il lavoratore di cui trattasi fra quanti sarebbero stati impiegati nell'appalto e abbia successivamente proceduto a licenziarlo a causa della cessazione dell'appalto, non sembrano esservi ragioni giustificative per la mancata assunzione da parte dell'appaltatore subentrante, anche qualora lo stesso sia risultato spesso assente dal servizio.

Diversa è, invece, la situazione nella quale da documentazione certa proveniente dalla ditta uscente si rilevi e si evidenzi con chiarezza che il lavoratore originariamente indicato fra quelli impiegati nell'appalto non risulta essere mai stato impiegato nell'appalto stesso essendo stato chiamato a rendere la propria prestazione lavorativa altrove.

Quesito n. 57 del 23 maggio 2011 - Conciliazione monocratica dopo verbale di accertamento

La Direttiva ministeriale sui servizi ispettivi del 18 settembre 2008 ha prospettato un sicuro rilancio della conciliazione monocratica di cui all'art. 11 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124. Su questa strada si è posta, con maggior vigore, la più recente Circolare 26 novembre 2009, n. 36, nonché, ancor più di recente, la legge 4 novembre 2010, n. 183 che all'art. 38 ha previsto l'inserimento nell'art. 11 del d.lgs. n. 124/2004 un nuovo comma 3-bis per effetto del quale il verbale di accordo derivante dalla conciliazione monocratica consente ora al lavoratore di ottenere dal giudice l'immediata esecutività per la riscossione delle somme concordate non pagate dal datore di lavoro.

La conciliazione monocratica può svolgersi in due forme distinte, "conciliazione preventiva" e "conciliazione contestuale", secondo la denominazione datane in dottrina e in seguito accolta anche dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne ha fatto esplicito uso dapprima nella Circolare n. 24 del 24 giugno 2004 e da ultimo nella Circolare n. 36/2009.

In particolare, per attivare la conciliazione monocratica contestuale devono ricorrere alcuni presupposti oggettivi, declinati sinteticamente dalla norma (*"elementi per una soluzione conciliativa"*) che erano stati esplicitamente individuati inizialmente dalla Circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro e ribaditi nel dibattito che ne è seguito, per poi essere ridefiniti compiutamente dalla Circolare n. 36/2009, ma soprattutto necessita, preliminarmente, che l'organismo ispettivo non abbia definito e completato i propri accertamenti, essendo possibile proporre istanza di conciliazione monocratica fino alla adozione del verbale conclusivo degli accertamenti.

Per quanto sopra, l'adozione del verbale di accertamento e notificazione di cui all'art. 13 del d.lgs. n. 124/2004, come modificato dall'art. 33 della legge n. 183/2010, impedisce la proposizione di una conciliazione monocratica.

Quesito n. 58 del 23 maggio 2011 - Conciliazione giudiziale e procedimento ispettivo e sanzionatorio

Nei riguardi di una fattispecie oggetto di accertamenti ispettivi da parte della Direzione provinciale del lavoro, all'esito dei quali venga riconosciuto sussistente un rapporto di lavoro "sommerso" durato dal 2005 a tutto il 2009, in sede giudiziale, in occasione dell'esperimento del tentativo giudiziale di conciliazione di cui all'art. 420 c.p.c., come modificato dalla legge n. 183/2010, le parti ben potranno pervenire ad un accordo transattivo utile alla definizione della prestazione lavorativa e alla eventuale qualificazione della stessa come avente natura non subordinata.

Tuttavia, con riferimento ai verbali di accertamento e ai provvedimenti sanzionatori, di natura amministrativa e previdenziale, l'esito della conciliazione giudiziaria non consente di lasciar intravedere una definizione senz'altro favorevole dei relativi contenziosi.

La Suprema Corte (con sentenza Cass. Civ., Sez. Lav., 18 febbraio 2005, n. 3344) ha rilevato che la conciliazione (tranne quella "monocratica" di cui all'art. 11 del d.lgs. n. 124/2004) *"ha efficacia vincolante, in riferimento ai soggetti, esclusivamente per gli stipulanti e, in riferimento all'oggetto, soltanto per quella parte di negozio dispositivo che attiene alla rinuncia a diritti già acquisiti dal lavoratore"*. Ne consegue che l'oggetto e i contenuti della conciliazione (anche giudiziale) non possono rivestire efficacia vincolante nei confronti dei terzi come *"quegli uffici o enti titolari di interessi pubblici connessi al rapporto di lavoro intercorso tra le parti"*. La conclusione cui la Corte perviene nella sentenza citata libera i servizi ispettivi riguardo allo svolgimento di indagini sulla esatta qualificazione di un rapporto di lavoro secondo i canoni della subordinazione, pur avendo le parti riconosciuto, a seguito di conciliazione, la natura autonoma di esso. Permane nella sfera di decidibilità del giudice di merito *"la effettiva natura subordinata ai fini dell'applicazione di sanzioni per l'inosservanza delle disposizioni sul collocamento"* o della richiesta del pagamento dei contributi dovuti e omessi, con le relative sanzioni.

Dunque, la definizione giuridica di un contratto di lavoro in sede di conciliazione non monocratica è totalmente incapace di precludere gli esiti contrastanti dell'attività di vigilanza, dovendosi, al contrario, riconoscersi ampiamente agli organismi ispettivi la facoltà *"di richiedere al giudice l'accertamento di tale natura ai fini della legittimità delle sanzioni intimate"* e dei recuperi previdenziali conseguenti.

Quesito n. 59 del 30 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio nel settore cooperativo

Alla medesima stregua della generalità dei datori di lavoro, una società cooperativa di produzione e lavoro può fare ricorso al lavoro occasionale accessorio (con i "buoni lavoro" o *voucher*) così come disciplinato dagli artt. 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

La definizione normativa di prestazione di lavoro accessorio è quella fornita dall'articolo 70, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, secondo cui rientrano nel campo di applicazione della normativa tutte quelle prestazioni svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, *"le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare"*.

Se il limite temporale deve intendersi come *"anno solare"*, per quanto attiene al limite economico di utilizzo del lavoro accessorio lo stesso varia per alcune tipologie di attività: se, infatti, per la generalità delle fattispecie di lavoro mediante *voucher* il limite è pari a 5.000 euro nell'anno solare per ciascun committente, l'importo massimo diviene di 3.000 euro complessivamente, fino al 31 dicembre 2011 (proroga ex art. 1, comma 1, DPCM 25 marzo 2011), in via sperimentale, a prescindere dal numero dei committenti, per le attività rese dai lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, in disoccupazione ordinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile, che possono cumulare il compenso per il lavoro

accessorio con il trattamento integrativo corrisposto. Peraltro, come chiarito dalla Circolare n. 88/2009, analogamente a quanto avviene per i criteri regolatori delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione separata, *“il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto”*.

Le diverse tipologie di attività lavorativa che sono ammesse al lavoro occasionale accessorio mediante *voucher* cartaceo o telematico, in base al testo in vigore dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, devono essere individuate separatamente, distinte per lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo) o per categorie di lavoratori (profilo soggettivo), tenendo presente che il Ministero del Lavoro ha già avuto modo di chiarire (Circolare n. 34 del 29 settembre 2010) che nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge, il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore, mentre con risposta ad interpellato n. 46 del 22 dicembre 2010 è stato precisato che i lavoratori occupati con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possono comunque svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

Si rammenta, inoltre, che l'attività deve svolgersi in rapporto diretto tra prestatore di lavoro occasionale accessorio e utilizzatore finale, essendo vietato che la cooperativa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni occasionali accessorie a favore di terzi (*“il ricorso ai buoni lavoro può essere utilizzato per prestazioni strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari”*, cfr. Circolare Inps n. 88/2009 e Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 del Ministero del Lavoro).

Infine, si evidenzia che ai sensi dell'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio si applicano le disposizioni generali e speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute.

Quesito n. 60 del 3 giugno 2011 – Notifica preliminare - art. 90, comma 9, lett. c), del D.Lgs. 81/2008, come modificato dal D.Lgs. n. 106/2009

L'art. 90, comma 9, lett. c), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dall'art. 59, comma 1, lett. m), del decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, stabilisce espressamente l'obbligo per il committente (o il responsabile dei lavori) di trasmettere: *“all'amministrazione concedente, prima dell'inizio dei lavori oggetto del permesso di costruire o della denuncia di inizio attività, copia della notifica preliminare di cui all'articolo 99, il documento unico di regolarità contributiva delle imprese e dei lavoratori autonomi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 16-bis, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e una dichiarazione attestante l'avvenuta verifica della ulteriore documentazione di cui alle lettere a) e b)”*.

Dal canto suo, l'art. 99 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce espressamente l'ulteriore obbligo per il committente (o il responsabile dei lavori) di trasmettere, *“all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare elaborata conformemente all'allegato XII, nonché gli eventuali aggiornamenti”*.

Il combinato disposto dei due articoli richiamati impone la presentazione della documentazione in fase di inizio lavori. Poiché, tuttavia, in tale fase l'Amministrazione concedente prende atto delle imprese selezionate al momento, ma non ha cognizione di quelle successivamente selezionate, l'interpretazione del combinato dei due articoli succitati sembra andare nel senso di dover intendere l'espressione *“prima dell'inizio dei lavori”* anche con riguardo alla esigenza del preliminare invio dei successivi aggiornamenti della documentazione medesima, con riferimento alle imprese che sono successivamente indicate prima dell'inizio dei lavori dalle stesse intraprese.

In effetti, l'art. 99 richiama espressamente l'obbligo del committente (o del responsabile dei lavori) di provvedere a tutti gli eventuali aggiornamenti.

Quanto alla sospensione del titolo abilitativo, essa è prevista dall'art. 90, comma 10, del D.Lgs. 81/2008 per i casi in cui manchi la notifica preliminare di cui all'art. 99, anche con riguardo agli omessi aggiornamenti (*“in assenza di notifica di cui all'articolo 99, quando prevista, oppure in assenza del*

documento unico di regolarità contributiva delle imprese o dei lavoratori autonomi è sospesa l'efficacia del titolo abilitativo").

Quesito n. 61 del 20 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio nel settore cooperativo della piccola pesca

Anzitutto va rilevato che in base all'art. 2 del decreto legislativo 18 maggio 2001, n. 226, recante norme per "Orientamento e modernizzazione del settore della pesca e dell'acquacoltura, a norma dell'articolo 7 della legge 5 marzo 2001, n. 57", i pescatori professionali associati in cooperativa, nonché la cooperativa stessa, sono qualificati imprenditori ittici (commi 1 e 2) e, fatte salve tutte le disposizioni di legge più favorevoli, *"l'imprenditore ittico è equiparato all'imprenditore agricolo"* (comma 3). Inoltre le attività di prima lavorazione e di commercializzazione dei prodotti del mare, *"purché non siano prevalenti rispetto a queste ultime e siano effettuate mediante l'utilizzazione prevalente di prodotti derivanti dall'attività di pesca ovvero di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente impiegate nell'attività ittica esercitata"*, sono considerate connesse a quelle di pesca (art. 3, comma 1, d.lgs. n. 226/2001). Inoltre, va evidenziato come l'art. 34, comma 2, del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633, consideri espressamente "produttori agricoli", fra altri, anche i soggetti che esercitano le *"attività di pesca in acque dolci, di piscicoltura, di mitilicoltura, di ostricoltura e di coltura di altri molluschi e crostacei"*, nonché *"le cooperative, loro consorzi, associazioni e loro unioni costituite e riconosciute ai sensi della legislazione vigente che effettuano cessioni di beni prodotti dai soci, associati o partecipanti, nello stato originario o previa manipolazione o trasformazione"*.

Su tale presupposto normativo deve segnalarsi che, alla medesima stregua della generalità dei datori di lavoro, le cooperative della piccola pesca e i singoli imprenditori ittici associati in cooperativa possono fare ricorso al lavoro occasionale accessorio (con i "buoni lavoro" o *voucher*) così come disciplinato dagli artt. 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

La definizione normativa di prestazione di lavoro accessorio è quella fornita dall'articolo 70, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, secondo cui rientrano nel campo di applicazione della normativa tutte quelle prestazioni svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, *"le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare"*. Se il limite temporale deve intendersi come *"anno solare"*, per quanto attiene al limite economico di utilizzo del lavoro accessorio lo stesso varia per alcune tipologie di attività: se, infatti, per la generalità delle fattispecie di lavoro mediante *voucher* il limite è pari a 5.000 euro nell'anno solare per ciascun committente, l'importo massimo diviene di 3.000 euro complessivamente, fino al 31 dicembre 2011 (proroga ex art. 1, comma 1, DPCM 25 marzo 2011), in via sperimentale, a prescindere dal numero dei committenti, per le attività rese dai lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, in disoccupazione ordinaria o in trattamento speciale di disoccupazione edile, che possono cumulare il compenso per il lavoro accessorio con il trattamento integrativo corrisposto. Peraltro, come chiarito dalla Circolare n. 88/2009, analogamente a quanto avviene per i criteri regolatori delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione separata, *"il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto"* (pertanto, a titolo di esempio, il limite generale di 5000 euro per ciascun committente corrisponde a un importo di 6.660 euro quale importo lordo).

Le diverse tipologie di attività lavorativa che sono ammesse al lavoro occasionale accessorio mediante *voucher* cartaceo o telematico, in base al testo in vigore dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, devono essere individuate separatamente, distinte per lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo) o per categorie di lavoratori (profilo soggettivo). Il Ministero del Lavoro ha chiarito (Circolare n. 34 del 29 settembre 2010) che nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge, il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore, mentre con risposta ad interpello n. 46 del 22 dicembre 2010 è stato precisato che i lavoratori occupati con contratto di tipo subordinato a tempo pieno possono comunque svolgere prestazioni di lavoro occasionale accessorio.

In considerazione di quanto detto, dunque, per gli imprenditori ittici associati in cooperativa, si possono astrattamente individuare le seguenti tipologie di ricorso al lavoro occasionale accessorio:

1) *giovani al di sotto dei venticinque anni, regolarmente iscritti a cicli di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici* (art. 70, comma 1, lett. e) – per qualsiasi mansione, il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza (definiti dalle Circolari Inps n. 104/2008 e n. 88/2009) per i giovani regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi universitario che abbiano fino a 24 anni e 364 giorni di età (la Circolare Inps n. 88/2009 ha chiarito che *“lo svolgimento di prestazioni lavorative di tipo accessorio può essere comunque effettuato nei periodi liberi da impegni scolastici”*);

2) *pensionati* (art. 70, comma 1, lett. h-bis) - riguarda tutti i soggetti che percepiscono un qualsivoglia trattamento pensionistico (anzianità, vecchiaia, invalidità, reversibilità), in quanto titolari di trattamento pensionistico in regime obbligatorio, che possono svolgere lavoro accessorio per qualsiasi mansione;

3) *percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito per qualsiasi settore di attività* (art. 70, comma 1-bis) – i percettori di prestazioni di integrazione salariale ovvero di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili), che possono svolgere lavoro accessorio per qualsiasi mansione (la disposizione è sperimentalmente introdotta fino al 31 dicembre 2011);

4) *lavoratori part-time* (art. 70, comma 1) – i lavoratori impiegati con rapporto a tempo parziale possono prestare attività occasionali di tipo accessorio per qualsiasi mansione, ovviamente non per il datore di lavoro presso il quale sono già in forza (la disposizione è sperimentalmente introdotta fino al 31 dicembre 2011);

5) *attività stagionali* (art. 70, comma 1, lett. f, prima parte) – le attività a carattere stagionale della piccola pesca sembrano doversi parificare (alla luce dell'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 226/2001 e dell'art. 34, comma 2, del DPR n. 633/1972) alle attività stagionali agricole e, conseguentemente, si ritiene che esse possono essere effettuate mediante *voucher* da pensionati, giovani studenti al di sotto dei venticinque anni e dalle persone addette esclusivamente ai servizi domestici della propria famiglia, che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari, che non prestano attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi e non hanno prestato lavoro subordinato nell'anno in corso e in quello precedente (cfr. Circolare Inps n. 88/2009);

6) *attività non stagionali* (art. 70, comma 1, lett. f, seconda parte) – il lavoro occasionale accessorio nella piccola pesca potrà riguardare qualunque categoria di soggetti e qualsiasi attività, anche non stagionale, se le prestazioni sono rese a favore di soggetti con basso volume di affari, non superiore a 7.000 euro annui, ai sensi dell'art. 34, comma 6, del DPR n. 633/1972.

Si rammenta, inoltre, che l'attività deve svolgersi in rapporto diretto tra prestatore di lavoro occasionale accessorio e utilizzatore finale, essendo vietato che la cooperativa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni occasionali accessorie a favore di terzi (*“il ricorso ai buoni lavoro può essere utilizzato per prestazioni strettamente connesse alla natura e alla finalità dell'evento svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione, senza il tramite di intermediari”*, cfr. Circolare Inps n. 88/2009 e Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 del Ministero del Lavoro).

Quanto ai profili procedurali, l'INPS, nel ruolo di concessionario del servizio, con apposite circolari (fra le più recenti la n. 17 del 3 febbraio 2010), ha dettato le specifiche istruzioni alle quali si rinvia (cfr. www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20090608_LavoroAccessorio.htm). In particolare, si rappresenta l'obbligo di effettuare la comunicazione preventiva all'INAIL, valida anche per l'INPS, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, contenente i dati relativi all'attività lavorativa affidata al prestatore occasionale accessorio (luogo di svolgimento della prestazione e date presunte di inizio e fine della attività lavorativa) e i dati identificativi e anagrafici del committente e del lavoratore con relativo codice fiscale (mediante il *contact center* Inps/Inail al tel. 803.164, attraverso il numero di fax gratuito INAIL 800.657657 o accedendo al sito www.inail.it nella apposita sezione *Punto cliente*). Tale comunicazione deve essere rinnovata in caso

di eventuali variazioni sopravvenute del periodo di lavoro, in particolare con riguardo alla cessazione anticipata del periodo lavorativo, da trasmettersi preventivamente rispetto al momento iniziale del verificarsi della variazione, ovviamente salvo che la stessa non sia imprevedibile (cfr. Nota Inail n. 8252 del 15 novembre 2010). Si segnala, d'altronde, che la mancata comunicazione preventiva può far scaturire l'applicazione della massimizzazione contro il sommerso come riformata dall'art. 4 della legge n. 183/2010 (cfr. Circolare Ministero del Lavoro n. 38 del 12 novembre 2010 e Circolare INPS n. 157 del 7 dicembre 2010).

Infine, si evidenzia che ai sensi dell'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio si applicano le disposizioni generali e speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute.

Quesito n. 62 del 19 maggio 2011 - Fruizione dei benefici contributivi del contratto di apprendistato da parte di aziende con procedure esecutive per omissioni contributive

In riferimento al quesito pervenuto dalla Commissione Provinciale per il Lavoro (di seguito CPL) di Macerata in data 12 maggio 2011 si forniscono le seguenti indicazioni.

La Sottocommissione deliberante n. 2 della CPL di Macerata chiede se sia compatibile la fruizione di "sgravi contributivi", indicando come tali quelli afferenti alla disciplina dell'apprendistato, da parte di aziende interessate da procedure di riscossione coattiva promosse dall'Istituto previdenziale a seguito di accertate omissioni contributive.

La problematica prospettata è stata oggetto di chiarimenti da parte della recente prassi amministrativa che ha opportunamente evidenziato il concetto di "*benefici contributivi e normativi*", così come disciplinato dalla legge n. 296/2006, art. 1, comma 1175 (Legge Finanziaria 2007) e dal successivo DM 24 ottobre 2007, che ha delineato le modalità di rilascio ed i contenuti analitici del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Specificamente, con la Circolare n. 5 del 30 gennaio 2008, il Ministero del Lavoro, elaborando un elenco esemplificativo delle agevolazioni maggiormente richieste dai datori di lavoro, ha chiarito che i benefici contributivi sono costituiti dagli sgravi collegati alla costituzione e/o gestione del rapporto di lavoro che rappresentano una deroga all'ordinario regime contributivo. Detta deroga deve di fatto operare – affinché possa propriamente parlarsi di agevolazione contributiva – come abbattimento di una aliquota ordinariamente più onerosa.

Discende da tale argomentazione l'esclusione dal novero degli sgravi contributivi "*quei regimi di sottocontribuzione che caratterizzano interi settori (agricoltura, navigazione marittima, ecc.), territori (zone montane, zone a declino industriale, ecc.) ovvero specifiche tipologie contrattuali (apprendistato) con una speciale aliquota contributiva prevista dalla legge*". In detti ambiti, infatti, il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari costituisce l'ipotesi ordinaria e l'intervento a carico del bilancio statale è scollegato da ulteriori requisiti propri del soggetto beneficiario ovvero da specifiche condizioni imposte allo stesso.

Anche l'INPS, con la circolare n. 51 del 18 aprile 2008, richiamando espressamente la succitata circolare ministeriale, ha confermato l'orientamento assunto dal Ministero del Lavoro, precisando che la regolarità sotto il profilo contributivo – trattandosi di materia rimessa alla propria competenza – potrà essere tuttavia verificata direttamente dall'Istituto previdenziale medesimo ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità.

Alla luce di quanto sopra, essendo quelle legate all'apprendistato delle agevolazioni che rappresentano una regola (e non una eccezione) per la particolare tipologia contrattuale, ne deriva che la fruizione dei relativi benefici deve ritenersi compatibile con la presenza di procedure di riscossione coattiva promosse dall'Istituto previdenziale a seguito di omissione degli obblighi contributivi, non trattandosi di "sgravi contributivi".

Quesito n. 63 del 7 giugno 2011 - Valore dei contributi figurativi in mobilità

L'art. 40 della 4 novembre 2010, n. 183 stabilisce espressamente che: *“Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi”*.

In base alla norma, dunque, può ritenersi che per un lavoratore del settore metalmeccanico, con qualifica di quadro, posto in mobilità per tre anni, in attesa della pensione, il valore dei contributi figurativi a partire dal 1° gennaio 2005 (data in cui, per effetto dell'art. 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito nella legge 24 novembre 2003, n. 326, i datori di lavoro devono trasmettere mensilmente in via telematica agli enti previdenziali i dati retributivi e le altre informazioni utili per il calcolo dei contributi) debba determinarsi in ragione della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore sulla base di tutti gli elementi retributivi, nessuno escluso, che abbiano carattere di ricorrenza e di continuatività, comprese, quindi, le indennità fisse in precedenza incluse in modo ricorrente e continuativo nella retribuzione mensile.

Da quanto sopra, pertanto, sembrano rimanere esclusi premi e bonus (per raggiungimento risultato e/o obiettivi) che in costanza di rapporto di lavoro sono stati pagati occasionalmente una sola volta l'anno. Non così, invece, se i premi sono stati corrisposti continuativamente e in maniera ricorrente per l'intero periodo lavorativo a prescindere dalla cadenza della loro effettiva corresponsione.

Per i periodi precedenti (fino al 31 dicembre 2004) si dovrà, invece, fare riferimento all'art. 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155 che prende in considerazione, ai fini del calcolo, la media delle retribuzioni settimanali percepite in costanza di lavoro nell'anno solare di riferimento o in quello immediatamente precedente in cui risultano retribuzioni. Rispetto a questa disposizione, peraltro, la giurisprudenza si è espressamente pronunciata per ricomprendervi anche gli emolumenti extramensili (quali i ratei di mensilità aggiuntive e le indennità sostitutive delle ferie) che concorrono ad integrare la base di calcolo del valore retributivo da attribuire a ciascuna settimana, indipendentemente dalla cadenza della corresponsione (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 2 agosto 2010, n. 17976).

Quesito n. 64 del 27 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio per attività connesse al normale ciclo produttivo per l'attività produttiva vera e propria

La generalità dei datori di lavoro può fare ricorso al lavoro occasionale accessorio (con i “buoni lavoro” o *voucher*) così come disciplinato dagli artt. 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

La definizione normativa di prestazione di lavoro accessorio è quella fornita dall'articolo 70, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, secondo cui rientrano nel campo di applicazione della normativa tutte quelle prestazioni svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, *“le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare”*.

Se il limite temporale deve intendersi come *“anno solare”*, per quanto attiene al limite economico di utilizzo del lavoro accessorio lo stesso varia per alcune tipologie di attività, peraltro, come chiarito dall'Inps con la Circolare n. 88 del 9 luglio 2009, analogamente a quanto avviene per i criteri regolatori delle posizioni assicurative degli iscritti alla gestione separata, *“il limite del compenso erogabile dal singolo committente deve intendersi per il prestatore come netto”*.

Con specifico riguardo all'utilizzo del lavoro occasionale accessorio per attività connesse al normale ciclo produttivo del committente ovvero per l'attività produttiva vera e propria dello stesso, si precisa che il Ministero del Lavoro ha puntualmente chiarito, con Circolare n. 34 del 29 settembre 2010, che nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge, il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche

con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore.

Quesito n. 65 del 20 giugno 2011 - Trasferimento di azienda e applicazione CCNL

Nel caso di una azienda che svolge attività di servizi amministrativi e informatici (CCNL Commercio) che viene incorporata in una operazione di fusione da una società che svolge servizi generali di pulizie e manutenzione (CCNL Pulizie), a norma dell'art. 2112 cod.civ., come modificato dapprima dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 e successivamente dall'art. 32 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, *“il rapporto di lavoro continua”* con l'impresa incorporante e *“il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano”*, inoltre l'incorporante 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”* all'incorporante medesima, con l'avvertenza che *“l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello”*.

In proposito si segnala che per la giurisprudenza *«solo nel caso in cui l'azienda acquirente non applichi alcun contratto collettivo ai lavoratori ceduti si applica il contratto collettivo che regolava il rapporto con la precedente azienda, indipendentemente dall'attività svolta dall'impresa acquirente. La preoccupazione della continuità di una copertura contrattuale, invece, non ha più ragione d'essere quando l'impresa acquirente applichi comunque un contratto collettivo, dovendosi in tal caso ritenere che questo contratto sostituisca immediatamente e totalmente la disciplina collettiva vigente presso l'azienda alienante e che, secondo i principi generali, detto contratto possa essere modificato anche in peius dalla successiva contrattazione collettiva»* (Cass. 12 giugno 2007, n. 13726).

Da quanto sopra si ritiene che il CCNL Commercio potrà legittimamente applicarsi ai dipendenti della incorporata fino alla loro scadenza, ferma restando per le parti la facoltà di concordare nell'accordo sindacale l'applicazione del predetto contratto collettivo anche dopo la scadenza normativa dello stesso.

Quesito n. 66 del 30 maggio 2011 - Utilizzo del lavoro occasionale accessorio

La generalità dei datori di lavoro può fare ricorso al lavoro occasionale accessorio (con i “buoni lavoro” o *voucher*) così come disciplinato dagli artt. 70 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

La definizione normativa di prestazione di lavoro accessorio è quella fornita dall'articolo 70, comma 2, del d.lgs. n. 276/2003, secondo cui rientrano nel campo di applicazione della normativa tutte quelle prestazioni svolte in maniera meramente occasionale intendendosi per tali, *“le attività che non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare”*.

Le diverse tipologie di attività lavorativa che sono ammesse al lavoro occasionale accessorio mediante *voucher* cartaceo o telematico, in base al testo in vigore dell'art. 70 del d.lgs. n. 276/2003, devono essere individuate separatamente, distinte per lavorazioni e mansioni (profilo oggettivo) o per categorie di lavoratori (profilo soggettivo).

Va, peraltro, tenuto presente che il Ministero del Lavoro ha già avuto modo di chiarire, con Circolare n. 34 del 29 settembre 2010, che, nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge, il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'utilizzatore (*“nel rispetto delle condizioni soggettive ed oggettive previste dalla legge (art. 70, D.Lgs. n. 276/2003), il ricorso al lavoro accessorio è possibile anche con riferimento alle figure professionali normalmente ricorrenti nell'organizzazione del lavoro dell'impresa utilizzatrice (ad es. personale di sala, addetti ai piani, personale di cucina)”*).

Si rammenta, d'altronde, che l'attività deve svolgersi in rapporto diretto tra prestatore di lavoro occasionale accessorio e utilizzatore finale, essendo vietato reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni occasionali accessorie a favore di terzi (cfr. Circolare Inps n. 88/2009 e Circolare n. 34 del 29 settembre 2010 del Ministero del Lavoro).

Infine, si evidenzia che ai sensi dell'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro occasionale di tipo accessorio si applicano le disposizioni generali e speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute.

Quesito n. 67 dell'8 giugno 2011- Lavori usuranti

A seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 108 dell'11 maggio 2011, è entrato in vigore il 26 maggio 2011 il decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67 che regola l'accesso al pensionamento anticipato per lavoratori con mansioni particolarmente faticose, in attuazione della delega contenuta nell'art. 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

La normativa individua quali "lavori usuranti", fra le altre attività lavorative, anche i lavori in periodo notturno.

In particolare, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 67/2011, il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali, esclusivamente per via telematica, senza che sia prevista una specifica modulistica ed anche per il tramite di consulenti del lavoro e associazioni di categoria, con periodicità annuale, l'esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi lavoratori notturni (art. 1, comma 1, *lett. b*), del d.lgs. n. 67/2011) nelle seguenti categorie:

a) lavoratori il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni, ai sensi dell'art. 1, comma 2, *lett. g*), del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 78 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009 e non inferiore a 64 per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato a far data dal 1° luglio 2009;

b) lavoratori che prestano la loro attività per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

Ne consegue che il lavoratore di una azienda artigiana che svolga la propria attività lavorativa per tre giorni a settimana (venerdì, sabato e domenica) in periodo notturno potranno rientrare, a seconda del caso concreto, nell'una o nell'altra delle due fattispecie oggetto di obbligo di comunicazione, in base alla effettiva organizzazione dei tempi di lavoro attuata in azienda.

Quesito n. 68 dell'8 giugno 2011 - Tutor aziendale per l'apprendistato professionalizzante

Nel caso di una azienda del settore calzaturiero che intende assumere tre giovani diplomati in elettronica e/o elettromeccanica per il controllo e la manutenzione di un impianto altamente automatizzato per lo smistamento del magazzino vendite, sembra possibile, ove sussistano tutti i requisiti previsti dalla legge nazionale e regionale e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, l'attivazione di un contratto di apprendistato professionalizzante, non essendo di ostacolo, per la individuazione del tutor aziendale, la mancanza di un profilo professionale in azienda che sia specificamente specializzato nelle mansioni che richiedono le competenze elettroniche ed elettromeccaniche per le quali si procede alle nuove assunzioni.

Il tutor per l'apprendistato professionalizzante, come sancito dall'art.1 del D.M. 28 febbraio 2000 (recante "Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale"), ha il compito di garantire l'intero percorso formativo dell'apprendista, come definito nel piano formativo individuale, e favorirne la piena integrazione tra la formazione esterna all'azienda e la formazione formale e non formale sul luogo di lavoro.

La funzione di tutor può essere svolta da un **lavoratore qualificato designato dall'impresa** (l'art. 3, comma 2, del D.M. 28 febbraio 2000, prevede una formazione non inferiore ad otto ore), che può affiancare non più di cinque apprendisti e deve possedere, salvo diverse specifiche previsioni da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, i seguenti requisiti: inquadramento contrattuale di livello

pari o superiore a quello di destinazione finale dell'apprendista; esperienza lavorativa di almeno tre anni; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Deve, altresì, svolgere il compito di (art. 2, D.M. 28 febbraio 2000): facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale; partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista; agevolare l'apprendimento dell'apprendista e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi; facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze; assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale.

Infine, per quanto attiene alla questione se sia richiesta o meno una presenza costante del tutor durante lo svolgimento della prestazione lavorativa dell'apprendista, si segnala che il Ministero del Lavoro con risposta ad interpello 27 marzo 2008, n. 9 ha ritenuto non desumibile dall'analisi della normativa vigente alcun obbligo di affiancamento continuativo (così anche per TAR Toscana 25 febbraio 2009, n. 1107, secondo cui la normativa non prescrive un obbligo di affiancamento tassativo dell'apprendista, né ai fini formativi, né per ragioni di sicurezza).

Quesito n. 69 dell'8 giugno 2011 - CCNL applicabile per l'apprendistato professionalizzante

Nel caso di una azienda del settore calzaturiero che applica due distinti CCNL, uno per il personale addetto alla produzione delle calzature (CCNL Calzature Industria) e uno per il personale dei punti vendita (CCNL Commercio), si ritiene che l'assunzione di giovani apprendisti (diplomati in elettromeccanica per il controllo e la manutenzione di un impianto altamente automatizzato per lo smistamento del magazzino vendite) per le attività inerenti esclusivamente ai punti vendita possa essere operata con il CCNL Commercio, salvo che il polo logistico afferente alla gestione del magazzino vendite possa essere individuato quale ulteriore autonoma e specifica attività da parte dell'azienda e in tal caso si possa procedere ad individuare lo specifico contratto collettivo nazionale di lavoro da applicarsi (CCNL Metalmeccanico Industria).

In ogni caso, vale la pena osservare che l'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, andrebbe formalmente ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali stipulanti e quella delle parti individuali che alla contrattazione intendono fare riferimento. La giurisprudenza, tuttavia, applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare secondo l'attività esercitata dall'imprenditore il CCNL applicabile. D'altro canto, sempre in sede giurisprudenziale si è valutata la determinazione giudiziale della retribuzione sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost. e, in tal caso, «il ricorso al criterio della categoria economica di appartenenza del datore di lavoro, fissato dall'art. 2070 cod. civ., è consentito (...) quando non risulti applicato alcun contratto collettivo e sia dedotta l'inadeguatezza della retribuzione contrattuale ex art. 36 Cost. rispetto all'effettiva attività lavorativa esercitata» (Cass., 29 luglio 2000, n. 10002; Cass., S.U., 26 marzo 1997, n. 2665).

Anche nel caso in cui l'imprenditore eserciti attività plurime – se non hanno distinto carattere autonomo, come invece sembrerebbe nella fattispecie rappresentata – l'appartenenza alla categoria professionale viene determinata dalla giurisprudenza ai sensi dell'art. 2070 cod.civ. (Cass., 23 settembre 2000, n. 12624; Cass., 25 luglio 1998, n. 7333), vale a dire con riferimento all'attività prevalente.

Quesito n. 70 del 15 giugno 2011 - Detassazione

Nel caso di una azienda che opera in un settore nel quale risulta sottoscritto a livello territoriale un contratto di categoria per l'applicazione del regime di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività (art. 1, comma 47, della legge n. 220/2010; art. 53, comma 1, del decreto-legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010), laddove l'azienda non sia associata ad alcuna delle organizzazioni o associazioni firmatarie dell'intesa territoriale e non abbia sottoscritto analogo accordo aziendale con le rappresentanze sindacali firmatarie della stessa, i benefici previsti dalla legge per la tassazione agevolata non possono trovare applicazione.

L'ambito di applicazione della detassazione è esclusivamente quello delineato negli Accordi territoriali o aziendali sottoscritti, come già chiarito dalla Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 3/E del 14 febbraio 2011, senza nessuna possibile estensione individuale o aziendale. Peraltro, si rammenta anche quanto sancito dalla più recente Circolare congiunta Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro n. 19/E del 10 maggio 2011, in base alla quale la detassazione potrà essere applicata soltanto per gli emolumenti erogati successivamente alla data di sottoscrizione degli accordi collettivi.

Quesito n. 71 del 6 giugno 2011 - Interpretazione art. 3, co. 5, DPR n. 333/2000

L'art. 3, comma 5, del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 ("Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili") stabilisce espressamente che: *"I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, recante "Modificazioni al Capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici" con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto"*.

Se per la disciplina generale del collocamento obbligatorio, dunque, l'art. 4, commi 1 e 2, della legge n. 68/1999, prevede che i lavoratori occupati a tempo parziale devono essere calcolati in base alla quota di orario effettivamente svolto, riproporzionato all'orario del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, non così qualora il lavoratore occupato abbia una invalidità superiore al 50% ovvero sia ascrivibile alla V categoria secondo la tabella allegata al DPR n. 246/1997 – e soltanto in tali due ipotesi soggettive – vengono computati quali unità a prescindere dall'orario di lavoro a tempo parziale effettivamente svolto, limitatamente ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Il Ministero del Lavoro con Circolare n. 41 del 26 giugno 2000 ha inoltre precisato che i disabili occupati con orario *part-time* superiore al 50% dell'orario di lavoro contrattualmente previsto vanno ugualmente computati per intero ai fini della copertura d'obbligo (*"il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento dell'orario ordinario"*).

Per quanto sopra un datore di lavoro pubblico o privato che voglia computare come unità un lavoratore disabile occupato con contratto di lavoro a tempo parziale dovrà garantire che il lavoratore svolga più del 50% dell'orario previsto dal CCNL ovvero, ma soltanto nel caso di azienda che occupa dai 15 ai 35 dipendenti, attestare che il lavoratore reca una invalidità superiore al 50% ovvero è ascrivibile alla V categoria secondo la tabella del DPR n. 246/1997, e solo in tal caso l'orario di lavoro potrà essere anche inferiore al 50% dell'orario previsto dal CCNL applicabile.

Quesito n. 72 dell'8 giugno 2011 - Interpretazione art. 3, co. 5, DPR n. 333/2000

L'art. 3, comma 5, del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 ("Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili") stabilisce espressamente che: *"I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, recante "Modificazioni al Capo IV del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, in materia di assunzioni obbligatorie presso gli enti pubblici" con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto"*.

Se per la disciplina generale del collocamento obbligatorio, dunque, l'art. 4, commi 1 e 2, della legge n. 68/1999, prevede che i lavoratori occupati a tempo parziale devono essere calcolati in base alla quota di orario effettivamente svolto, riproporzionato all'orario del Contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, non così qualora il lavoratore occupato abbia una invalidità superiore al 50% ovvero sia

ascrivibile alla V categoria secondo la tabella allegata al DPR n. 246/1997 – e soltanto in tali due ipotesi soggettive – vengono computati quali unità a prescindere dall'orario di lavoro a tempo parziale effettivamente svolto, limitatamente ai datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti.

Il Ministero del Lavoro con Circolare n. 41 del 26 giugno 2000 ha inoltre precisato che i disabili occupati con orario *part-time* superiore al 50% dell'orario di lavoro contrattualmente previsto vanno ugualmente computati per intero ai fini della copertura d'obbligo (*"il computo dei lavoratori disabili occupati part-time a copertura della quota di riserva, dovrà considerarsi singolarmente l'orario prestato da ciascun lavoratore, rapportato al normale orario a tempo pieno, con arrotondamento ad unità qualora l'orario prestato sia superiore al 50 per cento dell'orario ordinario"*).

Per quanto sopra un datore di lavoro privato che voglia computare come unità un lavoratore disabile occupato con contratto di lavoro a tempo parziale dovrà garantire che il lavoratore svolga più del 50% dell'orario previsto dal CCNL ovvero, ma soltanto nel caso di azienda che occupa dai 15 ai 35 dipendenti, documentare che il lavoratore reca una invalidità superiore al 50% ovvero è ascrivibile alla V categoria secondo la tabella del DPR n. 246/1997, e solo in tal caso l'orario di lavoro potrà essere anche inferiore al 50% dell'orario previsto dal CCNL applicabile.

Quesito n. 73 del 15 giugno 2011 - Apprendistato professionalizzante. Ambiti di attività ispettiva. Formazione interna aziendale

Il contratto di apprendistato, disciplinato originariamente dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 (come modificata e integrata dalla legge 28 febbraio 1987, n. 56 e dalla legge 24 giugno 1996, n. 197), poi riformato dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dal D.L. 14 marzo 2005, n. 35, convertito dalla legge 14 maggio 2005, n. 80, nonché dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dalla legge 4 novembre 2010, n. 183, è un rapporto di lavoro subordinato di natura "speciale", da cui sorge l'obbligo per il datore di lavoro di impartire al giovane lavoratore l'insegnamento necessario ad ottenere le capacità tecniche ed operative, volte a conseguire una determinata qualifica o qualificazione o ancora uno specifico inquadramento contrattuale, in cambio della prestazione lavorativa resa.

Occorre peraltro tener conto della difficile e lunga fase di transizione fra il contratto di apprendistato cd. "classico" di cui alla legge n. 25/1955, che ancora sopravvive, e le prime significative esperienze del contratto di apprendistato "professionalizzante", introdotto dall'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003, secondo la non agevole lettura degli interventi normativi in ambito regionale e contrattuale collettivo. In questo senso precisamente anche la risposta ad Interpello n. 3 dell'11 febbraio 2008 del Ministero del Lavoro secondo cui, appunto, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante «va integrata con le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955, non abrogate dal citato D.Lgs. n. 276/2003, che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo».

Il Ministero del Lavoro è intervenuto mediante tre importanti Circolari – n. 40 del 18 ottobre 2004, n. 30 del 15 luglio 2005 e n. 27 del 10 novembre 2008 – nonché con una lunga serie di interPELLI, per chiarire la portata applicativa del nuovo e del vecchio apprendistato, anche in ragione dell'aggiunta dei nuovi commi *5bis* e *5ter* all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 e del pronunciamento della Corte costituzionale con sentenza n. 176 del 10 maggio 2010.

Fermo restando il più ampio potere di vigilanza e di ispezione, nonché di applicazione del sistema sanzionatorio previsto da parte del personale ispettivo del Ministero del Lavoro, in particolare, per quanto riguarda la formazione, in base al piano formativo individuale, occorre tenere presenti le innovazioni apportate dal D.L. n. 112/2008, con speciale riguardo ai profili della formazione, giacché per effetto dell'art. 23, comma 2, qualora il datore di lavoro operi la scelta di assumere il giovane apprendista con una formazione "esclusivamente aziendale", i profili formativi non sono più disciplinati dalla normativa regionale, ma piuttosto vengono integralmente rimessi ai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale oppure, in alternativa, agli enti bilaterali. In questo caso, la verifica incide sulla disamina della

contrattazione collettiva ovvero anche del ricorso al supporto di un ente bilaterale in merito alla concreta e corretta definizione della nozione stessa di “formazione aziendale” e della compiuta determinazione, per il profilo formativo, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, delle condizioni per il riconoscimento della qualifica professionale (art. 49, comma 5^{ter}, D.Lgs. n. 276/2003).

Sul punto il Ministero del Lavoro è intervenuto con la risposta ad Interpello n. 50 del 7 ottobre 2008 nel quale si è detto che il D.L. n. 112/2008 ha introdotto un vero e proprio “canale parallelo”, in cui spetta al contratto collettivo, di qualsiasi livello, precisare i contorni e i limiti della nozione di formazione interna, senza tuttavia mettere in alcun modo in discussione il “modello” di apprendistato professionalizzante già sperimentato nelle Regioni più efficienti. D'altronde, il medesimo Interpello n. 50/2008 ha specificato che la formazione interna può risolversi in attività “fisicamente” esterne all'azienda, quando è il datore di lavoro a dirigerne e indirizzarne lo svolgimento e sempreché la formazione non implichi finanziamenti pubblici: in questa prospettiva la contrattazione collettiva, nel disciplinare la formazione aziendale non può essere condizionata in alcun modo dalle normative regionali. Sul punto, da ultimo, va rilevato che la previsione di cui all'art. 49, comma 5^{ter}, del D.Lgs. n. 276/2003 è stata ritenuta dall'Interpello n. 50/2008 “immediatamente operativa”, anche con riferimento ai contratti collettivi che avevano già introdotto una apposita nozione di formazione aziendale sulla base del preesistente quadro normativo. Nello stesso senso anche la Circolare n. 27/2008, la quale peraltro sottolinea come ciò incida precisamente sulla natura stessa del contratto di apprendistato professionalizzante, giacché tale tipologia negoziale viene ad enucleare l'esigenza di fare acquisire all'apprendista una qualificazione e cioè una qualifica professionale “ai fini contrattuali”, per cui anche la formazione esclusivamente aziendale deve essere coerente con l'obiettivo fondamentale della acquisizione delle relative specifiche competenze di base e tecnico-professionali.

D'altronde, la citata sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'art. 49, comma 5^{ter}, del D.Lgs. n. 276/2003 nella parte in cui si prevede che la formazione interna dell'apprendista non debba essere regolamentata dalle Regioni ma rimessa integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. Sul punto il Ministero del Lavoro è nuovamente intervenuto con risposta ad Interpello n. 25 del 9 giugno 2010, chiarendo che, nelle more di apposite intese a livello regionale con le parti sociali, sono fatte salve le discipline contrattuali vigenti, anche per quanto riguarda le Regioni in cui sia stata già adottata la suddetta regolamentazione, ma questa non risulti applicabile per carenza relativa ai profili formativi o alle mansioni, adeguate alle diverse esigenze aziendali.

Il Legislatore ha inteso stabilire una specifica ipotesi sanzionatoria legata al rispetto degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro che assume un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante. Sebbene caratterizzata, espressamente, come sanzione in materia previdenziale, quella di cui all'art. 53, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, è una vera punizione delle inosservanze di carattere formativo. La sanzione per il datore di lavoro consiste nell'obbligo di versare «la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100 per cento». Delineando i criteri di attribuzione di responsabilità datoriale, l'art. 53, comma 3, ha sancito che il datore di lavoro risponde delle inadempienze «di cui sia esclusivamente responsabile» e che risultino tali «da impedire la realizzazione delle finalità» stabilite dalla legge per l'apprendistato. La norma sanziona il datore di lavoro inadempiente quando l'omesso adempimento in materia di formazione sia a lui attribuibile «esclusivamente», aspetto, questo, che trova nell'apprendistato con formazione aziendale di cui al D.L. n. 112/2008 una importante nuova fonte di verifica e controllo da parte del personale ispettivo.

Sul punto specifico, il Ministero del Lavoro nella Circolare n. 40/2004 ha precisato che l'inadempimento formativo datoriale potrà avere, in concreto e in generale, le seguenti manifestazioni: mancato rispetto della quantità di formazione, anche periodica, indicata nel piano formativo individuale o individuata dalla apposita regolamentazione regionale o dalla contrattazione collettiva; assenza di un tutor aziendale che possieda competenze adeguate, se previsto nella ipotesi dell'apprendistato esclusivamente aziendale; mancanza dell'effettivo esercizio delle funzioni tutoriali da parte del tutor aziendale o del datore

di lavoro nel caso dell'apprendistato aziendale; omessa condivisione col lavoratore del rispetto degli obblighi formativi. Inoltre, la Circolare n. 27/2008 ha previsto in caso di formazione esclusivamente aziendale, il datore di lavoro non potrà vedersi riconosciuta alcuna esimente, dovendosi ritenere direttamente addebitabile allo stesso qualsiasi carenza dell'obbligo formativo "interno aziendale" secondo quanto rilevato e accertato dal personale ispettivo, il quale, peraltro, avrà la facoltà di attivarsi anche con i poteri propri di disposizione, a norma dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004.

Quesito n. 74 del 24 giugno 2011 - Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 49 d.lgs. n. 150/2009

A norma dell'art. 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dall'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la disciplina del passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse prevede che: *"Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Le amministrazioni devono in ogni caso rendere pubbliche le disponibilità dei posti in organico da ricoprire attraverso passaggio diretto di personale da altre amministrazioni, fissando preventivamente i criteri di scelta. Il trasferimento è disposto previo parere favorevole dei dirigenti responsabili dei servizi e degli uffici cui il personale è o sarà assegnato sulla base della professionalità in possesso del dipendente in relazione al posto ricoperto o da ricoprire"*.

Questa forma di mobilità volontaria, sussistendone i requisiti oggettivi di vacanza di organico e di identità di qualifica, è possibile anche fra comparti diversi, ma è sempre necessario il parere favorevole (cd. "nullaosta") anche dell'Amministrazione di appartenenza (oltre che di quella di auspicata destinazione, come ovvio). Come sembra trasparire dalla normativa, infatti, la mobilità volontaria nella forma del passaggio diretto, pur ulteriormente agevolata dal Legislatore, non è costruita come diritto soggettivo del pubblico dipendente, per cui l'ultima parola resta comunque in capo alla Amministrazione presso la quale si presta servizio, la quale, senza che siano necessarie specifiche motivazioni, può negarla al proprio dipendente.

Quesito n. 75 del 24 giugno 2011 - Comunicazione obbligatoria per collaboratore in partita IVA

Ai sensi dell'art. 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, come modificato dall'art. 1, comma 1180, legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successivamente dall'art. 5, comma 1, lett. a) e b), della legge 4 novembre 2010, n. 183, *"le pubbliche amministrazioni sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, di proroga, di trasformazione e di cessazione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, l'assunzione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi al mese precedente"*.

Se è vero che la locuzione "rapporti di lavoro" risulta apparentemente più ampia di quella utilizzata dal legislatore per i rapporti di lavoro privati (e fino al 24 novembre 2010 anche per le pubbliche amministrazioni), sembra di poter ritenere ancora utile l'interpretazione offerta dal Ministero del Lavoro con nota n. 4746 del 14 febbraio 2007, per cui possono ritenersi esclusi dall'obbligo di comunicazione tutti i rapporti di lavoro, che, pur rientrando astrattamente nell'area della cd. "parasubordinazione", non presentano rischi significativi di abuso o di elusione della normativa inderogabile in materia di lavoro, con speciale riguardo alle tutele previdenziali e assicurative, fra i quali, per quanto compatibile con le pubbliche amministrazioni, le attività rientranti nell'esercizio di una professione intellettuale, per la quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, le partecipazioni a collegi e commissioni e i rapporti di lavoro autonomo resi ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., tanto in forma professionale quanto occasionale – ai sensi dell'art. 67, lett. l), del D.P.R. n. 917/1986 (T.U.I.R.) – nonché tutte le attività lavorative di tipo autonomo esercitate in forma imprenditoriale.

In base a quanto sopra, dunque, può sostenersi che la stipula di un incarico di collaborazione con un soggetto non professionista titolare di partita IVA sia esclusa dall'obbligo di comunicazione esclusivamente se tale collaborazione risulta resa nelle forme del lavoro autonomo.

Quesito n. 76 del 20 giugno 2011 - Contratto collettivo applicabile

Qualora una azienda che svolge attività di servizi amministrativi e informatici (CCNL Commercio) venga incorporata, in una operazione di fusione, da una società che svolge servizi generali di pulizie e manutenzione (CCNL Pulizie), a norma dell'art. 2112, comma 3, cod.civ. l'impresa incorporante 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"* all'incorporante medesima, con l'avvertenza che *"l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello"*.

Peraltro, l'individuazione del contratto collettivo di diritto comune da applicare al singolo rapporto di lavoro, con riferimento specifico a tutto il personale amministrativo addetto ai servizi di supporto alle attività della impresa incorporata, va ricercata interpretando la volontà delle organizzazioni sindacali che partecipano alle operazioni di fusione e quella delle parti individuali, tenendo presente che la giurisprudenza applica l'art. 2070 cod.civ. per cui si può determinare l'individuazione del CCNL applicabile secondo l'attività concretamente esercitata.

D'altro canto, anche nel caso in cui l'imprenditore eserciti attività plurime – se non hanno distinto carattere autonomo, come invece sembrerebbe nella fattispecie rappresentata – l'appartenenza alla categoria professionale viene determinata dalla giurisprudenza ai sensi dell'art. 2070 cod.civ. (Cass., 23 settembre 2000, n. 12624; Cass., 25 luglio 1998, n. 7333), vale a dire con riferimento all'attività prevalente.

Quesito n. 77 del 20 giugno 2011 - Imprese di pulizia e obblighi di assunzione ex legge n. 68/1999

Una azienda che svolge attività di servizi generali di pulizie e manutenzione (CCNL Pulizie), con riferimento agli obblighi di assunzione imposti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 per il cambio di appalto e di subentro, in base a quanto previsto dalla Circolare n. 77 del 6 agosto 2001 del Ministero del Lavoro, *"nel caso di passaggio di appalto e di conseguente incremento del personale occupato alle dirette dipendenze dell'impresa subentrante"*, il numero dei lavoratori acquisito non deve essere *"considerato ai fini del computo della quota d'obbligo di lavoratori disabili"*, dovendo essere assicurata la copertura calcolando la riserva *"sulla base dell'organico già in servizio presso l'impresa medesima al momento dell'acquisizione dell'appalto, ferma restando (...) la permanenza in servizio dei disabili eccedenti provenienti dall'impresa cessata"*.

Sempre nello stesso senso interviene specificamente l'art. 4 del CCNL Imprese di Pulizia, secondo il quale, *"rilevato che il settore è caratterizzato, nella generalità dei casi, dalla produzione dei servizi tramite contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante"*, le assunzioni conseguenti *"non costituiscono occupazione aggiuntiva"*.

Nel caso di una operazione di fusione nella quale una società che svolge servizi generali di pulizie e manutenzione (CCNL Pulizie) incorpora una azienda che svolge attività di servizi amministrativi e informatici (CCNL Commercio) quanto sopra richiamato potrà seguire ad operare esclusivamente con riferimento al *"ramo di attività"* relativo ai servizi di pulizia e non già per quanto attiene alle attività relative ai servizi informatici e amministrativi per le quali il computo della quota di riserva non potrà scontare la non rilevanza numerica delle nuove assunzioni dovute ai cambi di appalto e relativi subentri.

Quesito n. 78 del 20 giugno 2011 - Obblighi del Coordinatore per l'esecuzione dei lavori

Il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (anche *"coordinatore per l'esecuzione dei lavori"* o CSE) è il soggetto incaricato, dal committente o dal

responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'art. 92 del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (cd. TUSIC), mentre è *responsabile dei lavori* il soggetto incaricato dal committente per svolgere i compiti ad esso attribuiti dal citato decreto.

A norma dell'art. 92, comma 1, del TUSIC, durante la realizzazione dell'opera, il CSE, fra l'altro: verifica, "*con opportune azioni di coordinamento e controllo*", l'applicazione, da parte di tutti gli operatori in cantiere, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), se previsto, e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro; verifica l'idoneità del piano operativo di sicurezza (POS), adeguando il PSC e il fascicolo tecnico dell'opera, "*in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute*", tenendo conto delle proposte avanzate dalle imprese esecutrici per migliorare la sicurezza in cantiere; organizza la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione fra gli operatori in cantiere; segnala al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto; sospende, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti.

Dal quadro normativo di riferimento, dunque, deriva che il CSE ha l'obbligo di controllare l'opera altrui intervenendo sollecitamente se riscontra violazioni delle misure di prevenzione (Cass. pen., sez. IV, 12 febbraio 2009, n. 6219), in una posizione di garanzia senza dubbio di contenuto ampio (Cass. pen., sez. IV, 24 aprile 2009, n. 17631; Cass. pen., sez. IV, 8 maggio 2009, n. 19756), ma pur sempre nel contesto di una attività svolta all'interno di un cantiere la cui titolarità spetta al solo committente.

Sebbene l'art. 96, comma 1, del TUSIC, fra gli obblighi dei datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, inserisca la predisposizione dell'accesso e della recinzione del cantiere "*con modalità chiaramente visibili e individuabili*", si ritiene che il solo committente possa essere l'unico legittimo titolare al possesso delle chiavi di accesso al cantiere e all'opera, le quali possono dallo stesso essere affidate al responsabile dei lavori o al direttore dei lavori per controllare che i lavori vengano svolti secondo quanto previsto, oltretutto all'impresa (affidataria o esecutrice) ove il committente non intenda curarne l'accesso aprendo e chiudendo personalmente il cantiere o affidandone l'adempimento al direttore o al responsabile dei lavori.

Quesito n. 79 del 20 giugno 2011 - Impedimento all'accesso al cantiere

Ai fini della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori chiamati ad operare su un immobile il d.lgs. n. 81/2008, come modificato dal d.lgs. n. 106/2009 (cd. TUSIC) prevede specifici obblighi e responsabilità in capo ai diversi soggetti a partire dal committente (il proprietario dell'immobile) fino ai singoli lavoratori (autonomi o dipendenti delle imprese affidatarie o esecutrici), passando per il *coordinatore in materia di sicurezza e di salute durante la realizzazione dell'opera* (anche "*coordinatore per l'esecuzione dei lavori*" o CSE) e per il *responsabile dei lavori* se incaricato dal committente.

In particolare, l'art. 92, comma 1, del TUSIC impone al CSE di: verificare, "*con opportune azioni di coordinamento e controllo*", l'applicazione, da parte di tutti gli operatori in cantiere, delle disposizioni contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento (PSC), se previsto, e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro; verificare l'idoneità del piano operativo di sicurezza (POS), adeguando il PSC e il fascicolo tecnico dell'opera, "*in relazione all'evoluzione dei lavori ed alle eventuali modifiche intervenute*", tenendo conto delle proposte avanzate dalle imprese esecutrici per migliorare la sicurezza in cantiere; organizzare la cooperazione ed il coordinamento delle attività nonché la loro reciproca informazione fra gli operatori in cantiere; segnalare al committente, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze e propone la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto; sospendere, in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti.

Mentre l'art. 96, comma 1, del TUSIC, inserisce fra gli obblighi dei datori di lavoro delle imprese affidatarie e delle imprese esecutrici, quello di predisporre l'accesso e la recinzione del cantiere "*con modalità chiaramente visibili e individuabili*".

Tuttavia, si ritiene che il solo committente possa essere l'unico legittimo titolare al possesso delle chiavi di accesso al cantiere e all'opera, le quali possono dallo stesso essere affidate al responsabile dei lavori o al direttore dei lavori per controllare che i lavori vengano svolti secondo quanto previsto, oltretutto all'impresa (affidataria o esecutrice) ove il committente non intenda curarne l'accesso aprendo e chiudendo personalmente il cantiere o affidandone l'adempimento al direttore o al responsabile dei lavori.

In effetti, il comportamento della impresa affidataria ed esecutrice che senza autorizzazione del committente sostituisce le chiavi di accesso all'immobile sembra costituire una limitazione al diritto di proprietà del committente-proprietario dell'immobile stesso, che, secondo la nozione dell'art. 832 cod.civ., implica il poter *“godere e disporre della cosa in modo pieno ed esclusivo, entro i limiti e con l'osservanza degli obblighi stabiliti dall'ordinamento giuridico”*.

Quesito n. 80 del 24 giugno 2011 - Compatibilità fra lavoro dipendente e attività professionale

Il nostro ordinamento non contempla alcuna disposizione normativa che vieti espressamente lo svolgimento di un ulteriore rapporto di lavoro autonomo, occasionale o professionale, da parte di un lavoratore che abbia in essere un diverso e precedente rapporto lavorativo di natura subordinata con un datore di lavoro privato.

L'ammissibilità contestuale di più contratti di lavoro, peraltro, incontra senza dubbio il limite, ricavabile dalle disposizioni generali dettate dal codice civile, con particolare riferimento agli articoli 2104 e 2105, della compatibilità dei diversi rapporti, nel senso di una mancanza di frapposizione di ostacoli alla legittima esecuzione dei diversi impegni contrattuali e di una esplicita e trasparente comunicazione al datore di lavoro in merito alle circostanze obiettive del nuovo e ulteriore rapporto lavorativo.

Con specifico riferimento ai profili inerenti l'orario lavorativo complessivamente svolto dal lavoratore nell'espletamento delle attività prestate, deve raccomandarsi una peculiare attenzione in quanto l'orario di lavoro deve essere organizzato in modo tale che risulti pienamente compatibile con le primarie esigenze di tutela della salute e sicurezza della persona che lavora. Tale principio è stato esplicitamente richiamato dal Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005, in cui si è precisato che: *“il lavoratore ha diritto al riposo giornaliero anche qualora sia titolare di più rapporti di lavoro. Peraltro, poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività lavorativa nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso”*. La stessa indicazione è stata ribadita anche con interpello n. 4581 del 10 ottobre 2006 sull'ipotesi specifica del cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro. In particolare il Ministero ha ricordato che *“resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal d.lgs. n. 66/2003”*.

Resta inteso, peraltro, che il datore di lavoro potrà rispondere esclusivamente per il proprio diligente adempimento agli obblighi sanciti dal d.lgs. n. 66/2003, mentre il lavoratore non potrà svolgere la propria attività professionale nei luoghi di lavoro durante l'orario di lavoro impostogli secondo la disciplina propria del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Quesito n. 81 del 28 giugno 2011 - Procedura per il riconoscimento del valore retributivo dei contributi figurativi in mobilità

Quanto stabilito dall'art. 40 della 4 novembre 2010, n. 183 ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, nonché per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, e, specificamente, in merito al valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti, sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi, richiede l'attivazione del datore di lavoro e delle procedure telematiche previste dall'Inps.

Nessuna attività diretta può svolgere il lavoratore se non sollecitare datore di lavoro e Inps o, se del caso, proporre i previsti ricorsi amministrativi e giudiziari.

Quesito n. 82 del 30 giugno 2011 - Affidamento servizio pubblico. Giustificazioni O.E. sulla congruenza del prezzo offerto

In primo luogo si segnala che il riferimento all'applicazione del CCNL deve essere valutato alla luce della non afferenza ai principi generali che rendono obbligatoria l'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi, secondo le previsioni dell'art. 86, comma 3-bis, del d.lgs. n. 163/2006 (Codice dei contratti pubblici). In effetti, la norma citata, introdotta dall'art. 1, comma 909, della legge n. 296/2006 e poi modificata dalla legge n. 123/2007, stabilisce testualmente che: *"Nella predisposizione delle gare di appalto e nella valutazione dell'anomalia delle offerte nelle procedure di affidamento di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture, gli enti aggiudicatori sono tenuti a valutare che il valore economico sia adeguato e sufficiente rispetto al costo del lavoro e al costo relativo alla sicurezza, il quale deve essere specificamente indicato e risultare congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi o delle forniture. Ai fini del presente comma il costo del lavoro è determinato periodicamente, in apposite tabelle, dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sulla base dei valori economici previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dai sindacati comparativamente più rappresentativi, delle norme in materia previdenziale ed assistenziale, dei diversi settori merceologici e delle differenti aree territoriali. In mancanza di contratto collettivo applicabile, il costo del lavoro è determinato in relazione al contratto collettivo del settore merceologico più vicino a quello preso in considerazione"*.

Di recente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Circolare 11 febbraio 2011, n. 5 ("Quadro giuridico degli appalti"), ha avuto modo di chiarire che *"l'offerta del concorrente, anche se si partecipa a una gara caratterizzata dal criterio di aggiudicazione del prezzo più basso, deve in ogni caso essere rispettosa del costo del lavoro e degli oneri della sicurezza che non possono formare oggetto di alcun ribasso. Nello stesso senso, l'art. 87 del Codice dei contratti pubblici secondo cui, in sede di giustificazione della offerta, successivamente richiesta al concorrente potenzialmente aggiudicatario del servizio, non vengono ammesse giustificazioni in ordine ai trattamenti salariali minimi inderogabili e agli oneri della sicurezza"*. Da qui l'invito alle Direzioni provinciali del lavoro a collaborare *"con l'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture nel richiedere alle stazioni appaltanti "documenti, informazioni e chiarimenti" relativamente alle attività contrattuali in corso o da iniziare, e coadiuveranno la Guardia di Finanza, nelle ispezioni disposte dalla medesima Autorità, anche in attuazione della Convenzione del 26 ottobre 2010 (art. 6, comma 9, lett. a, b e d, del Codice dei contratti pubblici)"*.

Ciò premesso, in assenza di migliori e maggiori elementi di fatto che consentano di enucleare puntualmente la fattispecie rappresentata, si può ritenere anzitutto che la dichiarazione dell'O.E., che presenta l'offerta nel procedimento di gara per l'affidamento di un servizio pubblico, circa la fruizione di sgravi contributivi di qualsiasi natura (ad es. legge n. 407/1990, legge n. 381/1991) debba essere vagliata alla luce della certificazione di regolarità contributiva (DURC).

Per quanto attiene alla tutela retributiva dei lavoratori, invece, il costo del lavoro deve essere valutato in considerazione dell'effettivo e concreto sviluppo della prestazione lavorativa che sarà resa; ne consegue che l'impiego di due operatori a tempo parziale dovrà essere effettivamente considerato sufficiente per lo svolgimento del servizio che si affida in appalto, mentre la retribuzione degli stessi dovrà essere valutata anche tenendo conto delle eventuali maggiorazioni per lavoro festivo, serale o notturno (se previsto nell'affidamento del servizio).

Quanto all'inquadramento professionale dei lavoratori, proposto dall'O.E. che partecipa alla gara, lo stesso dovrà essere valutato, a fini di congruità dell'offerta, in considerazione delle mansioni richieste agli operatori e, quindi, in base all'obiettivo impegno lavorativo e professionale.

Quesito n. 83 del 28 giugno 2011- Sanzioni pecuniarie amministrative per società a responsabilità limitata

Il complesso delle operazioni di accertamento che si svolgono durante l'ispezione in materia di lavoro (art. 13 della legge n. 689/1981) deve necessariamente riguardare l'esatta e corretta individuazione del responsabile legale della azienda sottoposta al controllo. Dato lo specifico sistema responsabilistico in

materia di illeciti amministrativi, l'organo accertatore deve procedere a riscontrare in capo al responsabile legale la qualifica propria di "responsabile dell'illecito", giacché non sempre le due posizioni soggettive coincidono.

D'altro canto, l'attuale sistema normativo che disciplina l'illecito penale amministrativo obbliga, in virtù del combinato disposto di cui agli artt. 3 e 5 della legge n. 689/1981, a raccogliere le prove necessarie e sufficienti affinché il rappresentante legale della persona giuridica datrice di lavoro possa essere ritenuto soggettivamente e personalmente responsabile dell'illecito amministrativo riscontrato.

La legislazione in materia lavoristica, laddove si dispone a delineare i precetti che sanciscono obblighi di fare (azione) o di non fare (omissione), si rivolge normalmente e comunque precipuamente al datore di lavoro, che viene esattamente identificato dal legislatore come il concreto destinatario degli adempimenti previsti e richiesti dalle disposizioni in tema di lavoro subordinato.

Appare chiaro allora, come il sottolineato riferimento al datore di lavoro debba intendersi necessariamente generico, vale a dire come una mera indicazione del soggetto da ritenersi facoltizzato a tenere i comportamenti legislativamente richiesti, nonché obbligato a rispondere delle eventuali infrazioni alle prescrizioni normative poste direttamente a suo carico dalla legislazione sociale.

In particolare, nell'ambito dei soggetti collettivi (persone giuridiche, società di fatto, enti collettivi) idonei a gestire in forma imprenditoriale rapporti lavorativi, non è la società in sé considerata, ma la persona fisica che la rappresenta legalmente, ad averne la titolarità per la parte datoriale.

Più specificamente, con riferimento ad una società a responsabilità limitata, sarà l'amministratore unico (ovvero l'amministratore delegato o altra persona fisica con simile incarico), nell'ambito delle mansioni e dei compiti affidatigli nel consesso societario, a rivestire lo *status* giuridico soggettivo di datore di lavoro, e, conseguentemente, ad essere investito in concreto dell'obbligo di osservare e far osservare le disposizioni che regolano i singoli aspetti del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ai quali eventuali inosservanze comporteranno l'irrogazione delle corrispondenti sanzioni pecuniarie amministrative in capo allo stesso (con individuazione della società amministrata quale obbligato in solido al pagamento delle somme dovute per le sanzioni irrogate o ingiunte, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 689/1981).

Quesito n. 84 del 30 giugno 2011 - Apprendistato professionalizzante e tutor

Il tutor per l'apprendistato professionalizzante, come sancito dall'art. 1 del D.M. 28 febbraio 2000, ha il compito di garantire l'intero percorso formativo dell'apprendista, come definito nel piano formativo individuale, e favorirne la piena integrazione tra la formazione esterna all'azienda e la formazione formale e non formale sul luogo di lavoro. La funzione di tutor, peraltro, può essere svolta da un lavoratore qualificato designato dall'impresa, che può affiancare fino a cinque apprendisti e deve possedere, salvo diverse specifiche previsioni da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, i seguenti requisiti: inquadramento contrattuale di livello pari o superiore a quello di destinazione finale dell'apprendista; esperienza lavorativa di almeno tre anni; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Peraltro, nelle imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, le funzioni di tutor possono essere svolte dal titolare datore di lavoro o da un socio o da un familiare coadiuvante (art. 2, comma 1, DM 28 febbraio 2000).

Nel caso rappresentato quindi, in cui il lavoratore designato quale tutor cessa il proprio rapporto di lavoro e l'azienda artigiana resta con il solo apprendista, il datore di lavoro, titolare dell'impresa artigiana, potrà rivestire i panni del tutor, ma tale sostituzione andrà comunicata al Centro per l'Impiego presso il quale venne presentato il piano formativo individuale (cfr. per la Regione Marche la DGR n. 976 del 1° agosto 2005).

Quesito n. 85 del 30 giugno 2011 - Tirocinio formativo e di orientamento

La materia dei tirocini formativi e di orientamento (o anche *stages*) è regolamentata dall'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e dal relativo decreto ministeriale di attuazione n. 142 del 25 marzo 1998

(Ministro del lavoro di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica).

In particolare ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.M. n. 142/1998 *“i datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati: a) aziende con non più di cinque dipendenti a tempo indeterminato, un tirocinante; b) con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra sei e diciannove, non più di due tirocinanti contemporaneamente; c) con più di venti dipendenti a tempo indeterminato, tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente”*.

A norma dell'art. 7, comma 1, del medesimo D.M. n. 142/1998, inoltre, i tirocini hanno durata massima, rispettivamente, *“a) non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria; b) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità; c) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione; d) non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi; e) non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate ai sensi del comma 1 dell'art. 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, con l'esclusione dei soggetti individuati al successivo punto f); f) non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di handicap”*.

Ciò premesso, nel caso rappresentato di un soggetto ospitante che abbia già fatto svolgere un tirocinio per la durata di due mesi nell'anno 2010 ad un giovane studente della scuola secondaria e intenda avviare nel corrente anno 2011 una ulteriore esperienza di tirocinio, pur con i medesimi contenuti formativi, per i restanti due mesi (nel rispetto dei limiti temporali sopra richiamati di cui alla *lettera a)* dell'art. 7, comma 1, del D.M. n. 142/1998), a condizione che sussistano tutti i requisiti normativi richiesti e previsti e siano rispettati i principi che governano l'istituto, non sembrano esservi motivi ostativi alla attivazione del secondo tirocinio.